



Anbefalt metode for kartlegging av mobbing og seksuell trakassering i Forsvaret

Forfattere

Kari Fasting (*Equal Rights in Sports*), Petter Kristian Køber

12. april 2019

Godkjenner

Sverre Kvalvik, *forskningsleder*. Dokumentet er elektronisk godkjent og har derfor ikke håndskreven signatur.

Emneord

Mobbing, Seksuell trakassering, Kvinner i Forsvaret, Statistikk

Sammendrag

I dette notatet redegjør vi for utviklingen av to spørsmålsbatterier som vi anbefaler at Forsvaret bruker for å kartlegge omfang og type av mobbing og seksuell trakassering. Analysen er basert på en undersøkelse som ble gjennomført høsten 2018 og hvor tilsammen 60 spørsmål ble testet. Vi anbefaler et spørsmålsbatteri for mobbing som består av 17 spørsmål, en reduksjon på 12 spørsmål sammenlignet med det som ble testet. Det anbefalte spørsmålsbatteriet for seksuell trakassering består av 15 spørsmål, en reduksjon på 16 spørsmål.

Innhold

1	Bakgrunn	2
1.1	Sammendrag av litteraturanalsen	4
1.2	Utforming av spørsmålsbatteriene	6
2	Metode	8
2.1	Utvalg og svarprosent	12
2.2	Analysemetode	14
3	Mobbing	17
3.1	Komponentanalyse	17
3.2	Skåringsprosedyre	22
4	Seksuell trakassering	27
4.1	Komponentanalyse	27
4.2	Skåringsprosedyre	32
5	Oppsummering og anbefalinger	36
	Referanser	40

1 Bakgrunn

Dette notatet er skrevet som en del av FFI-prosjekt 1466 «Tverrfaglig forskning på kompetanse, personell og økonomi i forsvarssektoren». Arbeidet med notatet er en videreføring av det tidligere oppdraget Mobbing og seksuell trakassering i Forsvaret, heretter kalt MOST I. Dette oppdraget ble gitt til Forsvarets forskningsinstitutt (FFI) fra Forsvarsstaben/HR-avdeling (FST/HR) og Forsvarsdepartementet (FD) i 2016 (FFI-oppdrag 5154).

Formålet med det opprinnelige oppdraget var å utvikle spørsmålsbatterier som best mulig kartlegger hvordan, og i hvilket omfang, mobbing og seksuell trakassering forekommer i Forsvaret. Som et grunnlag for dette ble FFI også bedt om å basere utviklingen av spørsmåls-

batteriene på en omfattende litteraturstudie som kartla 1) hvilke ulike spørsmålsbatterier som er i bruk for kartlegging av mobbing og seksuell trakassering, og 2) hva forskningen sier om fordeler og ulemper med disse. Basert på denne gjennomgangen ble det laget spørsmålsbatterier som ble testet i en pilotundersøkelse. Hensikten var blant annet at spørsmålsbatteriene i fremtiden skulle kunne brukes i Forsvarets kvantitative undersøkelser, samt at erfaringene fra pilotstudien skulle legge grunnlag for utarbeidelse av retningslinjer som Forsvaret kunne bruke i arbeidet med forebygging av mobbing og seksuell trakassering. Resultatet av litteraturanalsen og pilotundersøkelsen er publisert i FFI-rapport 17/16767 (Rones et al., 2017).

I 2018 ble det startet opp en oppfølgingsaktivitet, heretter kalt MOST II, som en del av FFI-prosjekt 1466. Formålet med denne oppfølgingsaktiviteten har vært å videreutvikle og teste spørsmålsbatteriene fra MOST I i et større utvalg for ytterligere analyser og nedvalg av spørsmål.¹ En ny undersøkelse ble derfor gjennomført høsten 2018 på hele populasjonen i Forsvaret. Dette var en meget omfattende pilotstudie som ga et godt grunnlag for å utvikle disse måleinstrumentene. Som en del av metodeutviklingen for å komme frem til valide og reliable spørsmålsbatterier har FFI gjennomført statistiske analyser på dette materialet. Disse analysene har for det første gitt et grunnlag for å redusere antall spørsmål slik at spørsmålsbatteriene blir mer anvendelige. For det andre har de gjort det mulig å identifisere hvilke ulike typer av mobbing og seksuell trakassering som kartlegges ved hjelp av spørsmålene. Dette er en sentral del av utviklingen av et spørsmålsbatteri som Forsvaret kan benytte til å kartlegge omfanget av mobbing og seksuell trakassering.

I dette notatet vil vi gjøre rede for metodeutviklingen. Vi vil først gi et kort sammendrag av litteraturanalsen og hvordan vi kom frem til utformingen av de spørsmålene som stilles i utkastene til batteriene. Videre vil vi gjenta prosedyren for hvordan spørsmålene ble utformet. For mer utførlig lesing henvises til (Rones et al., 2017). Vi vil deretter redegjøre for utvalg og svarprosent for den gjennomførte undersøkelsen samt metoden som ligger til grunn for arbeidet. Videre vil vi sammenfatte de statistiske analysene som er gjennomført for å komme frem til valide og reliable spørsmålsbatterier. Vi vil også gjøre rede for noen metoder for å sammenstille og presentere svarene, og gi noen eksempler på hvordan slike skåringsprosedyrer kan benyttes i analysen av svarene.

Oppdraget til FFI har vært å utvikle og anbefale et spørsmålsbatteri som kan brukes for kartlegging av mobbing og seksuell trakassering i Forsvaret, men ikke å analysere svarene fra den gjennomførte undersøkelsen. Vi har med noen resultateksempler fra den gjennomførte undersøkelsen, men det er kun for å illustrere hvordan resultatene kan presenteres på en korrekt og forståelig måte.

¹ Diverse utfordringer knyttet til gjennomføring av pilotstudien i MOST I førte til at vi ikke fikk et tilstrekkelig antall respondenter for gjennomføring av de statistiske analysene vi hadde planlagt å gjennomføre. Spesielt var det uheldig at utvalget besto av få kvinner. Dette er bakgrunnen for at oppdraget videreføres for å analysere og teste utkastene til spørsmålsbatterier i et stort nok utvalg av begge kjønn.

1.1 Sammendrag av litteraturanalysen

Innledningsvis i litteraturstudien blir relevante lover og regler samt definisjoner presentert, fordi måten et begrep defineres på, har konsekvenser for hvordan det måles. Begrepene trakassering og mobbing brukes ofte samtidig om den samme type adferd, men de benyttes også hver for seg. Forskjellen på trakassering og mobbing synes å være knyttet til gjentakelse og varighet; for at noe skal kalles for mobbing må handlingen ha funnet sted gjentatte ganger og over et visst tidsrom (oftest seks måneder). Når det gjelder mobbing, vil vi videre i notatet benytte mobbing alene (og ikke sammen med trakassering), og legge til grunn følgende definisjon: «Med mobbing menes en situasjon der en person gjentatte ganger og over tid føler seg utsatt for negative handlinger fra én eller flere andre i arbeidsmiljøet, og der personen som rammes, har vanskelig for å forsvare seg mot handlingene» (Nielsen & Einarsen, 2007, s. 151). Ved å måle mobbing på denne måten, risikerer man imidlertid at man ikke får registrert negative handlinger i arbeidsmiljøet som kan forekomme over et kortere tidsrom.

Når det gjelder seksuell trakassering, finner vi det naturlig å benytte de definisjoner som allerede finnes i Lovverket, det vil si slik kjønstrakassering og seksuell trakassering er definert i Likestillingsloven (§ 8, 2013): «Med trakassering på grunn av kjønn menes handlinger, unnlatelser eller ytringer som virker eller har til formål å virke krenkende, skremmende, fiendtlige, nedverdiggende eller ydmykende» og «Med seksuell trakassering menes uønsket seksuell oppmerksomhet som er plagsom for den oppmerksomheten rammer».² Seksuelle overgrep defineres ikke direkte i lovverket, men operasjonaliseres juridisk ut fra straffeloven, kapittel 26 om Seksuallovbrudd. Manglende samtykke er sentralt i definisjoner av seksuelle overgrep: «Seksuelle overgrep vil være enhver seksuell handling utført mot noen som ikke gir, eller er i stand til å gi sitt samtykke, der handlingen medfører subjektivt ubehag, smerte, frykt eller annen opplevelse av krenkelse» (Norges Idrettsforbund og Olympiske og Paralympiske Komite, 2010, s. 7–8). Det er både glidende overganger og overlapp mellom seksuell trakassering og seksuelle overgrep (Stander & Thomsen, 2016), og det er derfor viktig å kartlegge adferd i et spørsmålsbatteri som kan omfattes av begge definisjoner.

I utgangspunktet var hensikten å kartlegge studier som var gjennomført i en militær kontekst. Da vi visste at det var få norske publikasjoner fra Forsvaret på dette området, ble det bestemt at det norske litteratursøket også skulle omfatte studier fra andre samfunnsarenaer. Det ble søkt i de internasjonale databasene *EBSCO Academic Search Premier*, *ISI Web of Science*, *PsychInfo* og *PubMed* med søkeordet «Norway» i kombinasjon med: «*assault*», «*bullying*», «*harassment*», «*hazing*»³ og «*victimization*». I tillegg hadde vi en gjennomgang av litteraturlistene til publika-

² Siden rapporten fra MOST I ble skrevet har vi fått en ny lov (LOV-2017-12-19-115) fra 1. januar 2018 (Lov om likestilling og forbud mot diskriminering (likestillings- og diskrimineringsloven)). I den nye loven er definisjonen av seksuell trakassering formulert slik: «Med seksuell trakassering menes enhver form for uønsket seksuell oppmerksomhet som har som formål eller virkning å være krenkende, skremmende, fiendtlig, nedverdiggende, ydmykende eller plagsom» (kapittel 2, § 13).

³ En kontekst hvor seksuell trakassering og overgrep kan forekomme, er innvielsesritualer. Begrepet som brukes på engelsk er «*hazing*», og det kan defineres som innvielsesritualer der nykommere til en organisasjon blir trakassert og ydmyket som en test eller forberedelse til aksept i gruppen (Finkel, 2002). Slike ritualer behøver ikke være voldelige, men kan være det. De kan også være svært seksualiserte. Undersøkelser, særlig fra USA og Russland, har vist at slike innvielsesritualer forekommer i militæret, og at disse kan være både seksualiserte og voldelige. Skadene av å ha blitt

sjonene vi fant, og vi søkte i *Google Scholar* på samtlige titler som ble avdekket. Tilnærmet samme søkeprosedyre ble benyttet ved kartlegging av internasjonale studier, men med «*Military*» og «*Armed Forces*» som søkeord i stedet for «*Norway*». For mer detaljer, se (Rones et al., 2017).

Hensikten med litteraturstudien var å finne frem til spørsmålsbatterier som måler mobbing og seksuell trakassering. Et spørsmålsbatteri vil som oftest være validitets- og reliabilitetstestet og bestå av flere utsagn som har til felles hensikt å måle én eller flere sider (dimensjoner) av et fenomen. En liste med bare noen få spørsmål kan derfor ikke kalles et spørsmålsbatteri. Vi valgte likevel i litteraturanalysen å ta med publikasjoner som har målt mobbing eller seksuell trakassering ved ett eller bare noen få spørsmål, for å gi et fullverdig bilde av hvilke måle-metoder som har vært brukt i Norge og internasjonalt. I vår omtale og vurdering har vi imidlertid vektlagt studier som måler mobbing og seksuell trakassering via flere spørsmål (det vil si via et spørsmålsbatteri).

Metodene for å måle mobbing og seksuell trakassering kan grupperes i tre kategorier:

1. «direkte spørsmål» (*direct question approach*), med og uten definisjon først
2. et sett med spørsmål som måler handlinger/adferd (*behavioral list approach*)
3. en kombinasjon av de to første

De forskjellige målemetodene vil gi ulike resultater, hvilket gjør det vanskelig eller umulig å sammenlikne undersøkelser med forskjellige måleinstrumenter. Vi finner flere undersøkelser som måler både mobbing og seksuell trakassering via direkte spørsmål, og dette gjelder også de undersøkelsene som er gjennomført av Forsvaret selv. Stark et al. skrev allerede i 2002:

«*Moreover, empirical research unarguably suggests that the direct question approach does not effectively measure the construct of sexual harassment and should not be used in the future*» (s. 51).

Det er gjort svært få undersøkelser om mobbing i Forsvaret, og vi fant ingen internasjonale studier på mobbing i det militære. Mobbing (*bullying*) synes ikke å være et begrep som blir brukt internasjonalt i denne sammenhengen. Når det gjelder norske studier utenom Forsvaret er det ett spørsmålsbatteri som går igjen, og som også brukes internasjonalt. Dette er ulike versjoner av spørsmålsbatteriet «Negative handlinger på arbeidsplassen» (*Negative Acts Questionnaire – NAQ*), som er utviklet av professor Ståle Einarsen og hans fagmiljø ved Universitetet i Bergen. I alt fant vi 30 publikasjoner som bruker en eller annen versjon av dette. Den utgaven som har 22 utsagn, synes å være mest brukt, og inneholder tre sub-skalaer som måler henholdsvis «arbeidsrelatert mobbing», «personrelatert mobbing» og «fysisk krenkende handlinger» (Einarsen et al., 2009). Det stilles visse krav til bruk av denne skalaen, som man må søke om å få benytte. I tillegg må alle innsamlede data i etterkant leveres til miljøet i Bergen. Videre gis det tillatelse kun for ett prosjekt eller én datainnsamling av gangen (se <http://www.uib.no/en/rg/bbrg/44045/naq>).

utsatt for dette kan være store, og det er eksempler fra USA hvor soldater har tatt sitt eget liv etter å ha vært utsatt for «*hazing*» (Lamothe, 2016).

Forskning om seksuell trakassering (inkludert kjønstrakassering og visse typer seksuelle overgrep) blant voksne i Norge er lite utbredt. Det finnes noen få undersøkelser fra arbeidslivet og fra idretten. Vi har funnet frem til 17 publikasjoner som måler ulike former for handlinger.

Til forskjell fra de øvrige litteratursøkene ble det funnet mange internasjonale publikasjoner om seksuell trakassering i militæret, i alt 168. I disse er det brukt 37 forskjellige målemetoder. Den desidert største gruppen innbefatter undersøkelser med spørsmålsbatterier på mer enn 5 utsagn, og langt de fleste er fra USA. Vi har kun funnet ett spørsmålsbatteri fra en europeisk studie (fra Storbritannia). I tillegg er det noen land, deriblant Sverige har oversatt spørsmålsbatterier utviklet og brukt i USA. Forsvarsdepartementet i USA har helt siden 1988 systematisk kartlagt omfang av kjønns-, seksuell trakassering og overgrep i mange undersøkelser med noe forskjellige måleinstrumenter. De fleste av disse inneholder ulike varianter av et spørsmålsbatteri utviklet spesielt for forsvaret: SEQ-DoD (23 utsagn). Dette finnes i forskjellige utgaver, men det som har vært mest brukt i de senere år kalles SEQ-DoDs og inneholder 16 utsagn. Begge utgavene måler fire dimensjoner: sexistisk fiendtlighet, seksuell fiendtlighet, uønsket seksuell oppmerksomhet og seksuell tvang/overtalelse. Både SEQ-DoD og SEQ-DoDs er reliabilitets- og validitetstestet.

Vårt oppdrag er «å utvikle et spørsmålsbatteri som best mulig kan brukes til å kartlegge graden og omfanget av mobbing og seksuell trakassering i Forsvaret». På bakgrunn av litteraturstudien finner vi at det må utvikles to forskjellige spørsmålsbatterier: ett som måler mobbing og ett som måler seksuell trakassering, da dette er to ulike fenomener. Videre er det mye kunnskap å hente ut ifra de spørsmålsbatteriene som allerede er i bruk, både nasjonalt og internasjonalt. Vi har imidlertid ikke funnet frem til spørsmålsbatterier vi mener kan brukes direkte slik som de er brukt i andre undersøkelser. Det gjelder både norske og utenlandske undersøkelser. Når det gjelder de norske undersøkelsene skyldes dette først og fremst at de ikke er tilpasset til bruk i Forsvaret. Videre er noen av dem av eldre dato og inkluderer blant annet ikke sosiale medier i sine utsagn. Når det gjelder de utenlandske, selv om de er utviklet og brukt i forsvaret i andre land, finner vi det noe problematisk å oversette direkte, først og fremst på grunn av kulturelle forskjeller. På bakgrunn av denne litteraturstudien ble det derfor både for mobbing og seksuell trakassering, anbefalt å utarbeide egne spørsmålsbatterier skreddersydd for det norske forsvaret, via et sett med spørsmål som skal måle handlinger/adferd (*the behavioral list approach*).

1.2 Utforming av spørsmålsbatteriene

Utformingen av spørsmålsbatteriene foregikk i tre trinn:

- Første trinn i utviklingen av spørsmålsbatteriene bestod i å identifisere aktuelle spørsmål/handlinger fra teori og de aktuelle undersøkelsene som ble funnet gjennom litteraturstudien (Fasting & Sand, 2016). Dette arbeidet resulterte i forslag til 24 spørsmål som måler ulike former for mobbing, herunder personrelatert mobbing, arbeidsrelatert mobbing og fysisk krenkende handlinger. Videre resulterte arbeidet i forslag til 29 spørsmål som måler ulike former for seksuell trakassering inkludert

kjønstrakassering (sexistisk og seksuell fiendtlighet), uønsket seksuell oppmerksomhet, seksuell tvang og overgrep.

- Som trinn 2 i utviklingen av spørsmålsbatteriene inviterte FFI et utvalg av vernepliktige, militært og sivilt ansatte til workshop (25. august 2016). Det møtte 13 personer, og alle jobbet på en eller annen måte med mobbe- og trakasseringssaker i Forsvaret. Både Forsvarsdepartementet (FD), Forsvarsstaben (FST), Forsvarets personell- og vernepliktssenter (FPVS), Forsvarets mediesenter (FMS), Forsvarets høgskole (FHS), Tillitsvalgtdordningen i Forsvaret (TVO) og FFI var representert. Deltakerne fikk først presentert hensikten med oppdraget og resultatene fra litteraturstudien. Deretter ble det gjennomført to gruppearbeid, ett om mobbing og ett om seksuell trakassering. På bakgrunn av innspillene fra workshopen ble spørsmålsbatteriene revidert av Fasting og Sand i samarbeid med FFI-forskerne.
- I trinn 3 ble spørsmålsbatteriene testet på tre små grupper som vi kunne gjennomføre gruppeintervju med i etterkant: én bestående av vernepliktige kvinner, én bestående av vernepliktige menn, og én bestående av militært ansatte menn og kvinner. Totalt 11 testpersoner deltok i gruppene, alle fra Kampeskadronen på Rena. Deltakerne i testgruppene besvarte alle spørsmålene individuelt og noterte seg underveis hvis det var spørsmål de ikke forstod. Deretter ble det gjennomført en diskusjon, hvor gruppene også kom med konkrete innspill til omformuleringer av enkelte spørsmål og tematiske de savnet. På bakgrunn av de tre testgruppene innspill ble spørsmålsbatteriene revidert nok en gang.

Vi hadde nå 29 spørsmål til spørsmålsbatteriet om mobbing og 31 spørsmål til spørsmålsbatteriet om seksuell trakassering, klare for pilottesting i et større utvalg i Forsvaret. Diverse utfordringer knyttet til gjennomføring av denne undersøkelsen førte til at vi ikke fikk et tilstrekkelig antall respondenter.

Sommeren 2018, i forbindelse med oppstarten av MOST II og klargjøringen av den nye undersøkelsen, foretok vi nye litteratursøk. Vi fant flere «nye» publikasjoner om både mobbing og seksuell trakassering,⁴ men ingen av dem benyttet seg av målemetoder som vi ikke allerede hadde hatt kunnskap om og benyttet oss av i utkastet i MOST I. Vi fant derfor ingen grunn til å legge til nye spørsmål.

⁴ Som eksempler på denne litteraturen kan nevnes: Rosta & Aasland, 2017; Glambek, Nielsen, Gjerstad & Einarsen, 2018; Jacobsen, Nielsen, Einarsen & Gjerstad, 2018; Bråten & Øistad, 2017; Kleppe & Røyseng, 2016; Morral, Gore & Schell (red.), 2016; Goldstein et al., 2017; Harris et al., 2018; Sadler, Mengeling, Booth, O'Shea & Torner, 2017.

2 Metode

I 2018 ble MOST II startet opp som en aktivitet i FFI-prosjekt 1466. Figur 2.1 viser fremdriftsplanen for aktiviteten.

2018						2019			
Juni	Juli	Aug	Sept	Okt	Nov	Des	Jan	Feb	Mars
FFI utarbeider spørsmålene som skal inngå i batteriene som skal måle mobbing og seksuell trakassering.		FMS klargjør undersøkelsen i Conconfirm.	FMS sender ut undersøkelsen.		FFI analyserer og ferdigstiller spørsmålsbatteriene.		FFI skriver notat som overleveres oppdragsgiver FD samt FST-HR.		

Figur 2.1 Fremdriftsplan for MOST II.

Utsendelsen av undersøkelsen ble av ulike grunner forsinket, noe som har påvirket tidslinjen for gjennomføringen av aktiviteten. FMS gjennomførte datainnsamlingen i oktober og november 2018. FFI mottok dataene fra undersøkelsen 6. desember 2018. For å levere til planlagt tid valgte FFI å jobbe parallelt med analysen og notatet frem til utløpet av mars.

De spørsmålene som ble levert 1. august, var for begge batteriene identiske med de som ble utarbeidet i MOST I, bortsett fra at det ble gjort språklige forbedringer på to av spørsmålene om mobbing og to av spørsmålene seksuell trakassering.⁵ Tabell 2.1 og 2.2 viser de spørsmålene som ble benyttet, i alt 29 om mobbing og 31 om seksuell trakassering.⁶

Som innledning til spørsmålene ble blant annet følgende tekst gitt som en kort veiledning: «Vi vil at du skal tenke på hendelser og situasjoner både i og utenfor tjenestetid, hvor den som har utsatt deg for handlingen har vært en militært eller sivilt tjenestegjørende i Forsvaret.»⁷

⁵ Enkelte språkfeil ble av ulike årsaker hengende igjen. For spørsmålene som inngår i det endelige batteriet, er disse feilene rettet opp i anbefalingen i kapittel 5. For analysen har vi valgt å gjengi spørsmålene nøyaktig slik de var formulert i testundersøkelsen.

⁶ I spørsmålene benyttet vi «tjenestegjørende» og ikke «ansatt» etter råd om at både ansatte og menige kunne identifisere seg med dette.

⁷ Under forprøven på Rena kom det frem at «tjenestetid» ble oppfattet som tid med organisert/styrt/formell aktivitet og dermed utelukket hendelser som kunne skje på stripa på Setermoen, på kaserna på fritid og i helgen. Hendelser som skjedde i slike sammenhenger ønsket vi også å få kartlagt. Dette er bakgrunnen for formuleringen «i og utenfor tjenestetid».

Tabell 2.1 Spørsmålene om mobbing som ble testet i undersøkelsen i 2018. Løpenumrene i venstre kolonne benyttes som variabelnavn i den videre analysen.

	Har du som tjenestegjørende i Forsvaret i løpet av de siste seks - 6 - måneder opplevd, enten i eller utenfor tjenestetid,...
Mo01	å bli utsatt for plagsom erting eller ubehagelig fleiping
Mo02	at du ikke har fått informasjon som er gitt til andre, og som du også åpenbart skulle ha fått
Mo03	å bli usaklig irettesatt eller latterliggjort foran soldater, kollegaer, og/eller overordnede
Mo04	urimelig avslag på søknad om for eksempel permisjon, videreutdanning eller opprykk
Mo05	negative kommentarer om dine kvalifikasjoner og kompetanse
Mo06	at dine meninger og vurderinger har blitt ignorert på en urimelig måte
Mo07	trusler om reaksjoner, represalier, hevn, straff, eller lignende, og som du har opplevd som ubehagelig eller skremmende
Mo08	urimelige påminnelser om feil eller tabber du har gjort
Mo09	latterliggjøring i forbindelse med utførelse av en arbeidsoppgave
Mo10	ubehagelig eller truende kroppsspråk
Mo11	at dine arbeidsoppgaver eller ditt arbeidsområde har blitt sett ned på eller blitt latterliggjort
Mo12	å bli beskyldt for ting som andre hadde gjort og/eller som ikke var din feil
Mo13	trusler om fysisk vold
Mo14	nedsettende eller negative kommentarer fordi du er eller har vært i en ikke-operativ stilling
Mo15	å bli utsatt for upassende eller krenkende vitser
Mo16	å bli urettmessig tildelt kjipe eller upopulære arbeidsoppgaver
Mo17	å bli utelukket eller utestengt fra sentrale arbeidsoppgaver eller møter
Mo18	urimelig skriking, utskjelling eller spontane raseriutbrudd
Mo19	urettferdig behandling i forhold til andre i samme situasjon, for eksempel i forhold til evalueringer, irrettesettelser, sykemelding, opprykk, etc
Mo20	krenkende oppførsel, for eksempel at noen sperrer veien for deg, viser deg fingeren, skubber/knuffer til deg, eller er ubehagelig fysisk nærgående, etc
Mo21	å bli oversett eller utestengt fra sosiale fellesskap
Mo22	spredning av uønskede bilder/film og/eller negativ omtale av deg via mobiltelefon eller i sosiale medier som f.eks. Facebook, Instagram, Snapchat, Jodel o.lign
Mo23	negative eller nedsettende kommentarer om ditt utseende eller kropp
Mo24	å bli slått eller sparket
Mo25	å bli utsatt for negative og ydmykende betegnelser som dum, idiot, tåpelig, etc
Mo26	kroppsspråk som er ubehagelig eller sårende, for eksempel himling med øynene, ansiktsuttrykk, skuldertrekk, armbevegelser, etc
Mo27	baksnakking, at det har blitt spredt sladder eller falske rykter om deg
Mo28	negative kommentarer eller ironiske bemerkninger om din personlighet og din livsstil
Mo29	å bli fratatt viktige oppgaver eller ansvar i stillingen din

Tabell 2.2 Spørsmålene om seksuell trakassering som ble testet i undersøkelsen i 2018. Spørsmål som var ulike for menn og kvinner, er markert i blått for menn og gult for kvinner. Løpenumrene i venstre kolonne benyttes som variabelnavn i den videre analysen.

	Har du som tjenestegjørende i Forsvaret i løpet av de siste tolv - 12 - måneder opplevd, enten i eller utenfor tjenestetid,...
ST01	støtende eller ubehagelige kommentarer om menn for eksempel at menn ikke passer til å gjøre visse typer arbeidsoppgaver eller at menn ikke burde ha muligheten til å utføre enkelte typer oppdrag
	støtende eller ubehagelige kommentarer om kvinner for eksempel at kvinner ikke passer til å gjøre visse typer arbeidsoppgaver eller at kvinner ikke burde ha muligheten til å utføre enkelte typer oppdrag
ST02	å bli fortalt seksuelle vitser eller historier som du ble opprørt over eller opplevde støtende eller ubehagelig
ST03	seksuelt ladet stirring eller blick som du ble opprørt over eller opplevde støtende eller ubehagelig
ST04	at noen har prøvd å ha sex med deg uten ditt samtykke eller mot din vilje, men uten å lykkes
ST05	at noen har behandlet deg dårlig, ignorert, eller fornærmet deg fordi du er mann
	at noen har behandlet deg dårlig, ignorert, eller fornærmet deg fordi du er kvinne
ST06	at noen har vist, hengt opp eller delt seksuelle bilder, film eller annet materiale som du ble opprørt over eller opplevde støtende eller ubehagelig
ST07	at noen har plystret, ropt eller laget lyder med seksuelle undertoner som du ble opprørt over eller opplevde støtende eller ubehagelig
ST08	uønskede forespørsler om seksuelle tjenester med løfte eller hentydning om belønning, for eksempel bedre tjenesteuttalelse, løfte om opprykk, bedre arbeidsvilkår, etc
ST09	at noen har hånet, opprørt eller fornærmet deg ved å si at du ikke oppfører deg slik som en mann bør gjøre, for eksempel ved å kalle deg kjerring, pyse eller homo
	at noen har hånet, opprørt eller fornærmet deg ved å si at du ikke oppfører deg slik som en kvinne bør gjøre, for eksempel ved å kalle deg mann, maskulin, lespe
ST10	uønsket forsøk på å snakke om seksuelle spørsmål, for eksempel spørsmål om ditt sexliv
ST11	at noen har tatt bilde eller film av deg, noe som du opplevde støtende eller ubehagelig
ST12	at noen har hatt sex/samleie med deg uten ditt samtykke
ST13	at noen har hatt en nedlatende oppførsel eller har kommet med nedverdiggende eller ubehagelige kommentarer eller slengbemerkinger til deg fordi du er mann
	at noen har hatt en nedlatende oppførsel eller har kommet med nedverdiggende eller ubehagelige kommentarer eller slengbemerkinger til deg fordi du er kvinne
ST14	seksuelle huskereglene og uttrykk som du ble opprørt over eller opplevde støtende eller ubehagelig, for eksempel "inn i trusa, opp i musa, kuk i ræv, eller spiss mot tiss"
ST15	at noen har forsøkt å etablere et romantisk eller seksuelt forhold til deg, til tross for at du har avvist dette
ST16	å bli tvunget til seksuelle handlinger
ST17	at du ble tildelt en oppgave eller et oppdrag kun fordi du er mann
	at du ble tildelt en oppgave eller et oppdrag kun fordi du er kvinne
ST18	kommentarer eller slengbemerkinger om ditt utseende eller kropp som du ble opprørt over eller opplevde støtende eller ubehagelig

	Har du som tjenestegjørende i Forsvaret i løpet av de siste tolv - 12 - måneder opplevd, enten i eller utenfor tjenestetid,...
ST19	plagsomme eller påtrengende invitasjoner om date, middager eller lignende, til tross for at du hadde sagt nei til dette
ST20	å bli behandlet dårlig fordi du ikke ville ha sex, for eksempel ved å gi deg negativ tjenesteuttalelse, forhindre opprykk eller gi deg dårligere arbeidsvilkår
ST21	gjentatte uønskede seksuelle hentydninger (blikk, slengbemerkinger, fleip og erting) om din kropp, dine klær, ditt privatliv, din seksuelle legning eller lignende
ST22	at noen har spredt negative rykter om ditt seksualliv
ST23	at noen har benyttet seg av sin posisjon for å presse deg til uønsket seksuell aktivitet
ST24	seksuelle gester eller kroppsspråk som du ble flau eller opprørt over, eller opplevde som støtende eller ubehagelig
ST25	uønsket fysisk kontakt som du ble opprørt over eller opplevde støtende eller ubehagelig, for eksempel "blitt plukket på", klapping, klyping, klemming eller kyssing mot din vilje
ST26	følt deg truet av en form for straff hvis du ikke gjorde noe seksuelt, for eksempel ikke var villig til å snakke om sex, kle av deg, eller ha en form for seksuell kontakt, etc
ST27	at noen har blottstilt intime kroppsdeler for deg på en måte som gjorde deg flau eller som du opplevde som ubehagelig
ST28	forsøk på å overtale deg til seksuelle handlinger når du ikke ønsket det
ST29	at noen har tatt eller delt seksuelle ladede bilder av deg som du ble opprørt over eller opplevde støtende eller ubehagelig
ST30	å motta brev, e-post, SMS, MMS eller lignende med seksuelt innhold som du ble opprørt over eller opplevde støtende eller ubehagelig
ST31	at noen har snakket om sine seksuelle aktiviteter på en måte som du ble opprørt over eller opplevde støtende eller ubehagelig

For spørsmålene om mobbing ble det gitt følgende svaralternativer:

1. Nei
2. Ja, enkelte ganger
3. Ja, månedlig
4. Ja, ukentlig
5. Ja, daglig

For spørsmålene om seksuell trakassering var svaralternativene som følger:

1. Nei, aldri
2. Én eller to ganger
3. Noen ganger
4. Ofte
5. Veldig ofte

2.1 Utvalg og svarprosent

FMS var ansvarlige for utsendelse av undersøkelsen, som ble distribuert via e-postinvitasjoner. Dette ble gjort på FisBasis for militært og sivilt ansatte og via internett for vernepliktige i førstegangstjeneste (menige). Det ble sendt ut 3 påminnelser, og stengevarsel ble gitt ca. 36 timer før stenging.

Datainnsamlingsperioden for undersøkelsen var 3. oktober–21. november 2018. Undersøkelsen ble sendt ut til 15 043 ansatte og 3 206 menige.

Som vi ser av tabell 2.3 var svarandel totalt for undersøkelsen 48 prosent⁸ (N = 8 805). Svarandelen blant ansatte var 51 prosent (N = 7 698), og blant menige 35 prosent (N = 1 107). Hver respondent hadde besvart samtlige spørsmål. For menige var det kun kontingentene 1801–1804 som var med, det vil si kun de som startet sin førstegangstjeneste i perioden januar–april 2018.

Tabell 2.3 *Antall utsendelser og besvarelser samt beregnet svarprosent blant ansatte og menige.*

	Utsendelser	Besvarelser	Svarprosent
Ansatte	15 043	7 698	51
Menige	3 206	1 107	35
Totalt	18 249	8 805	48

Dette viser at det er vel halvparten som ikke har svart. Blant menige er det hele 65 prosent som ikke har svart. Med tanke på at resultatene skal brukes til å utvikle forebyggingstiltak, er det viktig at de som ikke har svart, ikke skiller seg vesentlig ut fra de som har svart, i hvert fall ikke på en slik måte at det kan tenkes å ha innflytelse på resultatene. I tillegg er det grunn til å tro at det er underrapportering på grunn av undersøkelsens sensitive tema (Mergaert, Arnaut, Vertommen & Lang, 2016). Det er følgelig viktig å tolke resultatene med forsiktighet.

FFI har i arbeidet hatt tilgang til data om kjønn, aldersgruppe og ansettelsesforhold i Forsvaret for alle respondentene. Tabell 2.4 viser kjønnsfordelingen blant respondentene. Mennene utgjør ca. tre fjerdedeler.

Tabell 2.4 *Antall og andel kvinner og menn blant respondentene.*

	Antall	Andel
Kvinner	2 146	24 %
Menn	6 659	76 %
Totalt	8 805	100 %

⁸ Vi angir alle prosenttall i dette notatet uten desimaler.

Hvis vi ser på fordelingen på alder, er det de under 30 år som utgjør den største gruppen (tabell 2.5). Dette gjelder både blant kvinner og menn, men i størst grad blant kvinner. En viktig forklaring er at de menige er med i denne aldersgruppen, og kvinneandelen er høyere blant menige enn blant militært ansatte.

Tabell 2.5 Antall og andel i hver aldersgruppe blant kvinnelige og mannlige respondenter.

	Kvinner		Menn	
	Antall	Andel	Antall	Andel
Under 30	971	45 %	2 374	36 %
30–39	346	16 %	1 288	19 %
40–49	356	17 %	1 350	20 %
50 eller eldre	473	22 %	1 647	25 %
Totalt	2 146	100 %	6 659	100 %

Når det gjelder ansettelsesforhold, har vi for de ansatte fått oppgitt om de er militære spesialister (OR), offiserer (OF) eller sivilt ansatte.⁹ Offiserene er den største gruppen blant respondentene (tabell 2.6), både totalt og for menn. For kvinner er sivilt ansatte den største gruppen blant respondentene.

Tabell 2.6 Antall og andel innen hvert ansettelsesforhold blant kvinnelige og mannlige respondenter.

	Kvinner		Menn	
	Antall	Andel	Antall	Andel
Menige	427	20 %	680	10 %
Spesialister	446	21 %	1 805	27 %
Offiserer	450	21 %	2 896	43 %
Sivile	823	38 %	1 278	19 %
Totalt	2 146	100 %	6 659	100 %

Tabell 2.3 viste at svarprosenten på undersøkelsen var høyere blant ansatte enn blant menige. For å vurdere hvor representativt utvalget er med hensyn til kjønn og ansettelsesforhold, har vi sammenlignet fordelingen blant respondentene og i Forsvaret som helhet. Vi har tatt utgangspunkt i Forsvarets årsrapport for 2017, ettersom den gir oss tall både for menige og for sivilt og militært ansatte.

⁹ Med Prop. 111 LS (2014–2015) *Ordningen for militært tilsatte og endringer i forsvarspersonelloven m.m.* (militærordningen) fikk Forsvaret to komplementære karrieresystemer for de militært tilsatte (FD, 2015): én karrierevei for offiserer (OF) og én for spesialister (OR, *other ranks*). Offiserer skal representere breddekompetanse og skal som hovedregel ha akademisk og militær offisersutdanning. Deres primære rolle er ledelse, kommando og kontroll. Spesialistene (befal, grenaderer og konstabler) skal kjennetegnes ved at de representerer dybdekompetanse innenfor sine respektive fagfelt.

I 2017 hadde Forsvaret 4 278 sivilt ansatte, hvorav 33 prosent var kvinner, og 11 596 militært ansatte, hvorav 12 prosent var kvinner (Forsvaret, 2018). Blant respondentene i denne undersøkelsen er de tilsvarende tallene henholdsvis 39 prosent og 16 prosent. Dette tyder på at kvinnene har hatt en høyere svarprosent blant både sivilt og militært ansatte. Kvinnene er dermed overrepresentert i undersøkelsen.

Videre var det 7 387 som gjennomførte førstegangstjenesten i 2017, hvorav 23 prosent var kvinner (Forsvaret, 2018). Dette betyr at det i undersøkelsen er en underrepresentasjon av menige blant både kvinner og menn. Det skyldes ikke bare den lavere svarprosenten blant menige, men også at ikke alle som var i førstegangstjeneste på tidspunktet undersøkelsen ble gjennomført, ble invitert til å delta i undersøkelsen. Dette er en nødvendig avgrensning, ettersom det vil være feil å stille spørsmålene til menige som har tjenestegjort kun kort tid. Kvinneandelen blant de menige respondentene (39 prosent) er høyere enn i førstegangstjeneste, noe som tyder på at kvinnene har hatt en høyere svarprosent også blant menige.

2.2 Analysemetode

I denne studien har vi benyttet samme analysemetode som i MOST I, og denne er grundig beskrevet i den opprinnelige rapporten (Rones et al., 2017). Utgangspunktet er at svarene fra undersøkelsen utgjør et datasett med et stort antall variabler eller spørsmål om opplevde hendelser, 29 for mobbing og 31 for seksuell trakassering. Vi har benyttet faktoranalyse, som er en ofte brukt metode for å redusere kompleksiteten i et datasett med mange variabler og for å avdekke mulige meningsfulle (tolkbare) og forenklede mønstre i data. Dette gjør også at vi får et datasett som er mer håndterlig og som gjør selve analysearbeidet lettere.

Faktoranalysen søker å forklare mønsteret av samvariasjon mellom observasjoner. Hensikten er å benytte observerte sammenhenger mellom svarene på de ulike spørsmålene til å danne et mindre antall grunnleggende dimensjoner, ofte kalt faktorer.¹⁰ De fleste av spørsmålsbatteriene vi gjorde rede for i litteraturanalsen (se kapittel 1.1), opererer med slike faktorer. Eksempelvis benytter SEQ-DoDs 16 utsagn til å måle fire slike faktorer eller dimensjoner av seksuell trakassering: sexistisk fiendtlighet, seksuell fiendtlighet, uønsket seksuell oppmerksomhet og seksuell tvang/overtalelse.

Vi har i analysen benyttet oss av prinsipalkomponentanalyse (PCA), som er en teknikk innen eksplorerende faktoranalyse (EFA). Ved bruk av denne teknikken er det vanlig å snakke om *komponenter* i stedet for faktorer, og vi vil gjøre dette i fortsettelsen. Analysene for mobbing og for seksuell trakassering ble gjennomført hver for seg. Vi følger i stor grad metoden for PCA slik den er beskrevet og forklart av (Clausen, 2009). Analysene er gjennomført ved hjelp av *IBM SPSS Statistics 24*.

¹⁰ Gjennom faktoranalysen forsøker man å identifisere de grunnleggende dimensjonene eller latente forhold fra klynger av adferdsformer som er høyt korrelert med hverandre. Faktorene er ikke noe vi observerer direkte, men et fellestrekk for flere spørsmål som vi analyserer oss frem til.

Komponentanalysen gir oss et antall komponenter og en *komponentmatrise* som beskriver sammenhengen mellom spørsmålene og hver av disse komponentene. Denne sammenhengen er uttrykt ved en *komponentladning*, hvor en høy ladning tyder på en sterk sammenheng. Hver av komponentene har også en *egenverdi*, som er et mål på hvor mye av variasjonen i svarene som komponenten bidrar til å forklare. Høy egenverdi betyr høy forklaringskraft, og det er vanlig å kreve at den skal være minst 1. For å tydeliggjøre sammenhengene mellom komponenter og spørsmål er det også vanlig å *rottere* komponentmatrisen, og vi har gjort dette for alle matriser i dette notatet.¹¹

Komponentanalysen er en utforskende metode, hvor vi analyserer sammenhengene mellom de ulike spørsmålene uten å ha noen inngangshypoteser om hvilke av dem som hører sammen.¹² Kategorier som har blitt identifisert i tilsvarende undersøkelser tidligere (se litteraturanalysen av Fasting og Sand), er dermed ikke inkludert i selve analysen, men er benyttet i fortolkningen av komponentene i etterkant.

En viktig forskjell fra MOST I er at vi her har et tilstrekkelig høyt antall respondenter til å gjennomføre analysene separat for kvinner og menn. For hvert av datasettene (mobbing og seksuell trakassering) og for hver gruppe (menn og kvinner) har vi gjennomført en komponentanalyse. Kun respondenter som hadde svart positivt (svaralternativer 2–5) på minst ett av spørsmålene, ble inkludert i analysen. Komponentanalysen gir oss følgende:

- *Kommunalitet* for hvert spørsmål, som er et mål på hvor mye av variasjonen i svarene som kan forklares ved hjelp av komponentene. Lav kommunalitet tyder på at spørsmålet ikke bidrar til å måle samme fenomen som noen av de øvrige spørsmålene.
- *Kaiser-Meyer-Olkins* mål (KMO), som sier om utvalget er egnet for en komponentanalyse. Denne bør være minst 0,50 (Clausen, 2009).
- Den roterte *komponentmatrisen*, hvor kun komponenter med egenverdi på minst 1 er med. Kun komponentladninger på minst 0,3 ble rapportert i matrisen.
- *Scree*-plottet, som viser kurven av egenverdier til de identifiserte komponentene. *Scree*-testen består i å studere hvor denne kurven får en knekk. Der hvor kurven flater ut, er det tolkbarhet av komponentene som avgjør om de skal inkluderes eller ikke.

Vi gjennomførte komponentanalysen for både kvinner og menn i flere kjøring etter hvert som vi valgte bort spørsmål. Etter hver kjøring studerte vi kommunalitetene, komponentmatrisen og *scree*-plottet for både kvinner og menn. Vi benyttet dette til å vurdere hvilke spørsmål som skulle tas med videre, og hvilke komponenter de kunne tilhøre. Der hvor resultatene var vesentlig forskjellig hos kvinner og menn, måtte vi gjøre kvalitative vurderinger.¹³ Spørsmål

¹¹ Vi har benyttet ortogonal rotasjonsteknikk, ettersom dette gir en matrise som er lettere å fortolke. Den forutsetter imidlertid at de ulike komponentene er innbyrdes uavhengige, noe som ikke nødvendigvis er oppfylt.

¹² Det finnes også konfirmerende faktoranalyseteknikker (CFA), hvor man tester i hvilken grad data stemmer overens med forhåndsbestemte faktorer.

¹³ I enkelte tilfeller gjennomførte vi kjøring også for mindre grupper, f.eks. menige kvinner og menige menn.

med lav kommunalitet (under 0,5) for begge kjønn ble tatt ut, mens spørsmål med bare lave komponentladninger (under 0,5) ble vurdert kritisk.

Vi gjennomførte deretter nye kjøringar med et redusert antall spørsmål og gjorde nye vurderingar. Etter flere kjøringar oppnådde vi et resultat som vi anså som tilfredsstillende. Dette danna grunnlaget for det endelige valget av spørsmålsbatterier og komponenter.

Vi beregna deretter *Cronbachs alfa* både for de samlede batteriene og for alle komponenter med minst tre spørsmål. Denne gir et mål på skalaens reliabilitet (indre konsistens), altså i hvilken grad spørsmålene ser ut til å måle det samme underliggende fenomenet. Verdier fra 0,70 og oppover regnes som tilfredsstillende, fra 0,80 og oppover som gode, og fra 0,90 og oppover som utmerkede (EFPA, 2013).

Resultatene av analysen må tolkes med forsiktighet. Dette skyldes en del egenskaper ved datasettet som gjør at det ikke er ideelt for komponentanalyse:

- Svarene måles på ordinalnivå, og ikke på intervallnivå. Det vil si at svaralternativene har en logisk indre rangering, men at avstanden mellom verdiene varierer. Først og fremst er det et skarpt skille mellom nei-alternativet (1) på den ene siden og de fire ja-alternativene (2–5) på den andre siden.
- Svarene er ikke normalfordelt, men naturlig skjevfordelt, med en stor overvekt av nei-svar.
- For mange av spørsmålene har svarene liten varians.¹⁴

Det er viktig å bemerke at formålet med å bruke metoden har vært å forenkla analysen av datasettet. Vi har benyttet de statistiske analysene til å legitimere et nedvalg, i den forstand at man kan vurdere om man får et tilnærmet like godt analysegrunnlag ved et redusert spørsmålsbatteri. Men selve fjerningen av spørsmål har i hovedsak basert seg på kvalitative analyser, det vil si en tolking av resultatene.

Vi har gjennomført alle analyser separat for kvinner og menn, da andre studier indikerer at komponentstrukturen for seksuell trakassering kan være forskjellig for kvinner og menn (Reddy & Murdoch, 2010). Kvinner synes å oppleve et bredere spekter av seksuell adferd som trakasserende (Rotundo, Nguyen & Sackett, 2001), samtidig som menn kan oppleve visse former for seksuelle trakasseringer forskjellig fra kvinner. Vårt oppdrag har vært å utvikle spørsmålsbatterier som er valide for begge kjønn. Dette innebærer visse utfordringer, ettersom de spørsmålsbatteriene vi fant frem til gjennom litteraturanalysen, stort sett er utviklet for kvinner og deretter forsøkt tilpasset til menn (Reddy & Murdoch, 2016).

¹⁴ Dette er vanlig når man spør om sjeldne hendelser, og det er andre teknikker som er bedre egnet for å analysere et slikt datasett. *Item Response Theory* har blitt benyttet for lignende spørsmålsbatterier tidligere, som f.eks. SEQ-DOD (Stark et al., 2002). Denne teknikken krever imidlertid en svært høy N. I analysen av SEQ-DOD var det rundt 4 000 kvinner i utvalget.

3 Mobbing

3.1 Komponentanalyse

For å komme frem til det endelige batteriet foretok vi i alt fem kjøring som beskrevet i kapittel 2.2. Vi startet med alle de 29 spørsmålene som ble testet i undersøkelsen, og etter hver kjøring benyttet vi resultatet av de statistiske analysene til å vurdere hvilke spørsmål som kunne fjernes. Basert på den siste kjøringen fikk vi et batteri på 17 spørsmål, fordelt på 5 komponenter.

Tabell 3.1 viser hvilke spørsmål som var med i hver kjøring og deres kommunalitet for kvinner og menn. Vi har benyttet kommunaliteten som et mål på hvor godt spørsmålet bidrar til å måle mobbing, og verdier som er vurdert som gode (over 0,50) er markert med grønt. Lav kommunalitet kan tyde på at spørsmålet ikke bidrar til å måle det samme fenomenet som de øvrige spørsmålene. Som det fremgår av tabellen, har vi i hver kjøring valgt bort mange spørsmål på grunn av lav kommunalitet.

Kolonnen til høyre i tabellen viser hvorvidt spørsmålet er inkludert i det endelige, anbefalte batteriet, som omfatter 17 spørsmål. I mange tilfeller kan forklaringen på at den er med eller ikke, leses ut av størrelsen på kommunalitetene. Der det er gjort andre vurderinger og dermed er et behov for utfyllende begrunnelser, har vi forklart dette i fotnoter.

Tabell 3.1 Nedvalg av spørsmålene om mobbing. Spørsmålenes kommunalitet for kvinner (K) og menn (M) i hver av de fem kjøringene er angitt, hvor «-» betyr at spørsmålet ikke var med i den aktuelle kjøringen. Kommunaliteter på minst 0,5 er markert med grønt. Kommunaliteter under 0,5 er markert med oransje/rødt, med mørkere farge for de laveste verdiene.

Spørsmål	1. kjøring		2. kjøring		3. kjøring		4. kjøring		5. kjøring		Resultat
	K	M	K	M	K	M	K	M	K	M	Inkludert
Mo01	0,56	0,48	0,49	0,49	0,50	0,49	0,50	0,48	0,50	0,49	Ja ¹⁵
Mo02	0,50	0,35	-	-	-	-	-	-	-	-	Nei
Mo03	0,49	0,56	0,52	0,57	0,51	0,57	0,51	0,54	0,52	0,55	Ja
Mo04	0,56	0,32	0,55	0,36	0,58	0,38	-	-	-	-	Nei ¹⁶
Mo05	0,52	0,46	0,51	0,48	0,52	0,48	0,46	0,45	-	-	Nei ¹⁷
Mo06	0,58	0,50	0,62	0,50	0,62	0,51	0,60	0,47	0,59	0,46	Ja
Mo07	0,56	0,51	0,52	0,51	0,53	0,51	0,52	0,49	0,52	0,49	Ja
Mo08	0,58	0,50	0,56	0,51	0,56	0,52	0,55	0,49	0,55	0,49	Ja
Mo09	0,56	0,57	0,58	0,57	0,57	0,58	0,58	0,56	0,58	0,56	Ja
Mo10	0,60	0,53	0,61	0,48	0,61	0,48	0,55	0,47	0,54	0,46	Ja

¹⁵ Inkludert i analysen til tross for lav kommunalitet basert på en kvalitativ vurdering. Et svært grunnleggende spørsmål innen personrelatert mobbing.

¹⁶ Fjernet etter 3. kjøring på grunn av for lav kommunalitet hos menn og uklare komponenttilhørighet hos kvinner.

¹⁷ Fjernet etter 4. kjøring på grunn av lav kommunalitet og ulik komponenttilhørighet hos kvinner og menn.

Spørsmål	1. kjøring		2. kjøring		3. kjøring		4. kjøring		5. kjøring		Resultat
	K	M	K	M	K	M	K	M	K	M	Inkludert
Mo11	0,59	0,57	0,58	0,60	0,60	0,60	0,59	0,58	0,59	0,57	Ja
Mo12	0,42	0,44	–	–	–	–	–	–	–	–	Nei
Mo13	0,53	0,65	0,54	0,67	0,63	0,68	0,62	0,65	0,69	0,66	Ja
Mo14	0,58	0,52	0,47	0,61	0,49	0,59	0,52	0,61	0,55	0,64	Ja
Mo15	0,49	0,38	–	–	–	–	–	–	–	–	Nei
Mo16	0,45	0,40	–	–	–	–	–	–	–	–	Nei
Mo17	0,63	0,64	0,57	0,61	0,58	0,59	0,61	0,57	0,63	0,59	Ja
Mo18	0,59	0,52	0,58	0,50	0,58	0,50	0,48	0,46	0,50	0,45	Ja
Mo19	0,57	0,47	0,60	0,50	0,60	0,51	0,49	0,45	0,49	0,44	Ja ¹⁸
Mo20	0,43	0,40	–	–	–	–	–	–	–	–	Nei
Mo21	0,48	0,49	–	–	–	–	–	–	–	–	Nei
Mo22	0,57	0,35	0,58	0,59	0,50	0,64	0,16	0,13	–	–	Nei ¹⁹
Mo23	0,53	0,46	0,55	0,47	0,55	0,51	–	–	–	–	Nei ²⁰
Mo24	0,72	0,57	0,77	0,61	0,77	0,62	0,84	0,61	0,86	0,63	Ja
Mo25	0,55	0,55	0,56	0,56	0,56	0,56	0,53	0,54	0,54	0,54	Ja
Mo26	0,54	0,49	0,49	0,50	0,51	0,49	–	–	–	–	Nei ²¹
Mo27	0,47	0,51	0,43	0,52	–	–	–	–	–	–	Nei
Mo28	0,49	0,53	0,49	0,54	0,46	0,52	0,43	0,48	0,45	0,48	Ja ²²
Mo29	0,58	0,57	0,66	0,58	0,66	0,57	0,67	0,56	0,67	0,57	Ja

I hver av de fem kjøringene gjennomførte vi en komponentanalyse. Tabell 3.2 og figur 3.1 viser resultatet av den femte og siste komponentanalysen for kvinner og menn. Den gjennomførte vi kun for dem som hadde svart bekreftende på minst ett av de 17 gjenværende spørsmålene. Dette omfatter 2 932 menn og 1 276 kvinner. *Kaiser-Meyer-Olkins* mål ble beregnet til 0,90 for menn og 0,88 for kvinner.

Som vi ser av tabell 3.2 ga analysen 5 komponenter for kvinner og 4 for menn. Tallene i tabellen viser komponentladningene for hvert av spørsmålene. Som nevnt tyder en høy komponentladning på en sterk sammenheng mellom komponenten og spørsmålet. I vurderingen av resultatene har vi vektlagt ladninger på minst 0,5.

¹⁸ Inkludert i analysen til tross for lav kommunalitet i siste kjøring, basert på en kvalitativ vurdering.

¹⁹ Fjernet etter 4. kjøring på grunn av for lav kommunalitet. En egen kjøring for undergruppene menige kvinner og menige menn gir høy kommunalitet for denne variabelen. Av denne grunn bør det i fremtidige undersøkelser, særlig blant menige, vurderes om dette spørsmålet skal tas med.

²⁰ Fjernet etter 3. kjøring på grunn av uklar komponenttilhørighet hos både kvinner og menn.

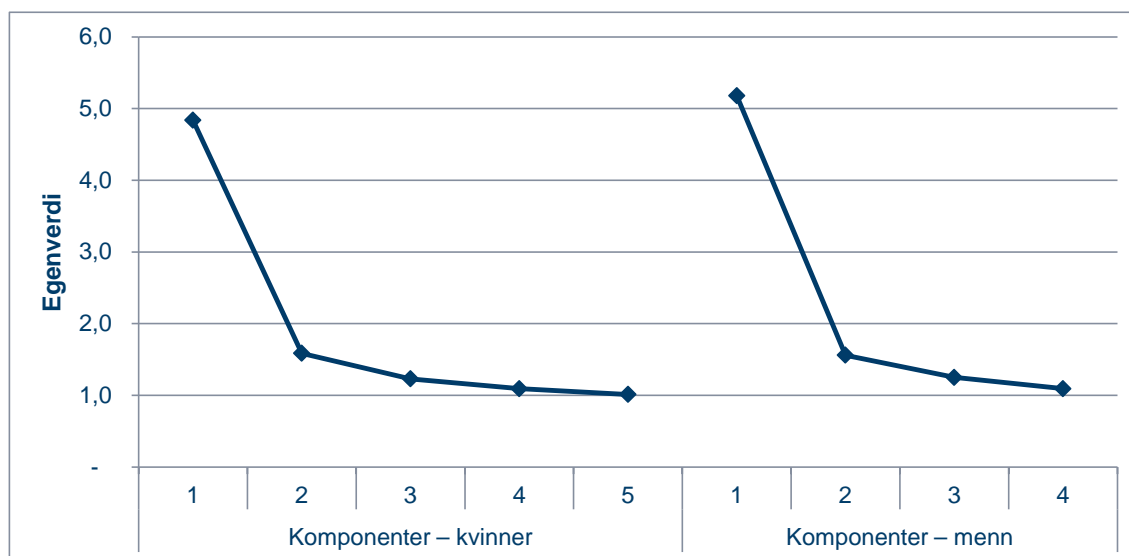
²¹ Fjernet etter 3. kjøring på grunn av for lav kommunalitet hos menn og for lav komponentladning hos kvinner.

²² Inkludert i analysen til tross for lav kommunalitet i de to siste kjøringene, fordi den kommer ut på samme komponent hos begge kjønn.

Tabell 3.2 Komponentmatrisen i den 5. kjøringen for kvinner (til venstre) og menn (til høyre). Kun ladninger på minst 0,3 er angitt i tabellen. Mørkere farge angir høyere ladning.

Spørsmål	Komponenter – kvinner					Komponenter – menn			
	1	2	3	4	5	1	2	3	4
Mo01	0,68						0,69		
Mo03	0,61		0,32			0,36	0,65		
Mo06	0,33	0,65				0,57	0,32		
Mo07			0,63			0,63			
Mo08	0,67						0,65		
Mo09	0,73					0,33	0,66		
Mo10			0,70			0,58			
Mo11	0,31	0,32		0,61		0,33			0,63
Mo13			0,34	0,68				0,79	
Mo14				0,65					0,79
Mo17		0,78				0,73			
Mo18			0,66			0,46	0,39		
Mo19		0,53	0,45			0,64			
Mo24					0,91			0,79	
Mo25	0,70						0,69		
Mo28	0,57						0,63		
Mo29		0,76				0,72			

Figur 3.1 viser egenverdiene for de ulike komponentene for kvinner og menn, hvor høy egenverdi betyr at komponenten fremstår som viktig i analysen. For komponenter med lav egenverdi (*scree*-testen) har vi vurdert tolkbarheten av komponenten.



Figur 3.1 Egenverdier for komponentanalysen i den 5. kjøringen for kvinner (til venstre) og menn (til høyre).

Basert på komponentmatrisen, *scree*-testen og en kvalitativ analyse av både kvinners og menns resultater har vi identifisert fem komponenter. I sammenstillingen og benevnelsen av disse har vi tatt hensyn til karakteristika ved mobbing vi finner i andre undersøkelser, som beskrevet i litteraturanalysen (Rones et al., 2017). De fem komponentene er: Personrelatert mobbing (seks spørsmål); Utestenging (fire spørsmål); Truende eller skremmende adferd (tre spørsmål); Fysisk mobbing (to spørsmål) og Arbeidsrelatert mobbing (to spørsmål).

Tabell 3.3 De fem identifiserte komponentene for det endelige spørsmålsbatteriet for mobbing.

Komponent	Spørsmål	Har du som tjenestegjørende i Forsvaret i løpet av de siste seks – 6 – måneder opplevd, enten i eller utenfor tjenestetid, ...
Personrelatert mobbing	Mo01	å bli utsatt for plagsom erting eller ubehagelig fleiping
	Mo03	å bli usaklig irettesatt eller latterliggjort foran soldater, kollegaer, og/eller overordnede
	Mo05	negative kommentarer om dine kvalifikasjoner og kompetanse
	Mo08	urimelige påminnelser om feil eller tabber du har gjort
	Mo09	latterliggjøring i forbindelse med utførelse av en arbeidsoppgave
	Mo25	å bli utsatt for negative og ydmykende betegnelser som dum, idiot, tåpelig, etc
	Mo28	negative kommentarer eller ironiske bemerkninger om din personlighet og din livsstil

Komponent	Spørsmål	Har du som tjenestegjørende i Forsvaret i løpet av de siste seks – 6 – måneder opplevd, enten i eller utenfor tjenestetid, ...
Uttestenging	Mo06	at dine meninger og vurderinger har blitt ignorert på en urimelig måte
	Mo17	å bli utelukket eller utestengt fra sentrale arbeidsoppgaver eller møter
	Mo19	urettferdig behandling i forhold til andre i samme situasjon, for eksempel i forhold til evalueringer, irettesettelser, sykemelding, opprykk, etc
	Mo29	å bli fratatt viktige oppgaver eller ansvar i stillingen din
Truende eller skremmende adferd	Mo07	trusler om reaksjoner, represalier, hevn, straff, eller lignende, og som du har opplevd som ubehagelig eller skremmende
	Mo10	ubehagelig eller truende kroppsspråk
	Mo18	urimelig skriking, utskjelling eller spontane raseriutbrudd
Fysisk mobbing	Mo13	trusler om fysisk vold
	Mo24	å bli slått eller sparket
Arbeidsrelatert mobbing	Mo11	at dine arbeidsoppgaver eller ditt arbeidsområde har blitt sett ned på eller blitt latterliggjort
	Mo14	nedsettende eller negative kommentarer fordi du er eller har vært i en ikke-operativ stilling

For å teste i hvilken grad spørsmålsbatteriet ser ut til å måle det samme underliggende fenomenet (mobbing), har vi beregnet Cronbachs alfa som et mål på reliabiliteten. Som nevnt tidligere bør denne være over 0,70. Den samlede reliabiliteten for kvinner og menn er 0,88. Det tyder på at spørsmålsbatteriet måler mobbing på en konsistent måte.

Tabell 3.4 viser reliabiliteten for kvinner og for menn og for ulike aldersgrupper og ansettelsesforhold. For alle disse gruppene er reliabiliteten god, det vil si over 0,80. For aldersgruppen 40–49 og for offiserer er den utmerket (over 0,90).

Tabell 3.4 Cronbachs alfa for kvinner og menn fordelt på ansettelsesforhold og aldersgruppe. Antall spørsmål er 17.

		Kvinner	Menn
	Totalt	0,87	0,89
Per ansettelsesforhold	Menige	0,85	0,88
	Spesialister	0,84	0,87
	Offiserer	0,90	0,90
	Sivile	0,87	0,88
Per aldersgruppe	Under 30	0,85	0,87
	30–39	0,87	0,88
	40–49	0,91	0,91
	50 eller eldre	0,87	0,89

Vi har også benyttet Cronbachs alfa som et mål på reliabiliteten for de tre komponentene med minst tre spørsmål. For alle disse er reliabiliteten enten god eller tilfredsstillende, unntatt for kvinner på komponenten «Truende eller skremmende adferd» (tabell 3.5), hvor den er noe lav.

Tabell 3.5 Cronbachs alfa for kvinner og menn for alle komponenter med minst tre spørsmål.

	Kvinner	Menn	Antall spørsmål
Personrelatert mobbing	0,82	0,84	6
Utestenging	0,77	0,78	4
Truende eller skremmende adferd	0,65	0,70	3

3.2 Skåringsprosedyre

Vi har gjennom denne studien kommet frem til et valid og reliabelt spørsmålsbatteri som måler mobbing, bestående av fem komponenter fordelt på 17 spørsmål. Det er forskjellige måter å presentere resultatene av et slikt batteri på. Notelaers og Einarsen (2013) viser til at sumskår har vært brukt enten basert på en dikotomisering av spørsmålene eller med råskår av de enkelte spørsmål. En slik fremgangsmåte har en rekke svakheter, blant annet vil en gjennomsnittsskår vanligvis ligge mellom «aldri» og «nå og da», siden mobbing generelt ikke forekommer ofte.

Det som virker mest vanlig er å benytte seg av en *cut off*-skår, der man velger en grenseverdi for hva som regnes som mobbing. Imidlertid er det ulike meninger om hva denne grenseverdien bør være. Bakgrunnen er at «gjentatte ganger og over en viss tid» går igjen i definisjoner av mobbing. Som eksempel kan nevnes den definisjonen som vi la til grunn for arbeidet med utarbeidelse av spørsmålsbatteriet om mobbing: «Med mobbing menes en situasjon der en person gjentatte ganger og over tid føler seg utsatt for negative handlinger fra én eller flere andre i arbeidsmiljøet, og der personen som rammes, har vanskelig for å forsvare seg mot handlingene» (Nielsen & Einarsen, 2007, s. 151). Den siste studentundersøkelsen om helse og trivsel (Knapstad, Heradstveit & Sivertsen, 2018) benytter seg av en definisjon som brukes mye

i skoleverket, men også denne har formuleringen «vanligvis gjentatte ganger». Det samme har Elevundersøkelsen fra 2017: «Med mobbing mener vi gjentatte negative handlinger (...)» (Wendelborg, Røe & Buland, 2018). Spørsmålet blir hva man legger i begrepet «gjentatte ganger». I de to sistnevnte undersøkelsene presenteres studentene og elevene for en definisjon og får deretter direkte spørsmål om de har opplevd mobbing i tråd med denne. Begge undersøkelser angir andel som blir mobbet som de som har oppgitt å oppleve dette to ganger per måned eller mer.

Blant dem som måler mobbing i arbeidslivet, opererte Leymann (1990) med en grenseverdi på én negativ handling per uke over en seks måneders periode, Mikkelsen og Einarsen (2001) argumenterer for to, mens Agervold (2007) mener at man bør ha opplevd tre negative handlinger per uke for å kunne bli klassifisert som mobbeoffer. En tredje måte å presentere resultatene av et mobbebatteri på, er å bruke *latent cluster*-analyse, som er den metoden Einarsen et al. (2009) anser som mest valid. De samme forfatterne argumenterer likevel for at for praktiske formål vil det være enklest å bruke en operasjonell definisjon som én eller to ganger per uke, da *latent cluster*-analyse er en relativt avansert statistisk metode. En fjerde måte er at man kan presentere resultatene ved å lage en skala som måler graden av mobbing, ved å kombinere frekvens, varighet og intensitet (Lutgen-Sandvik et al., 2007).

Den mest brukte metoden ser altså ut til å være en *cut off*-skår, og dette vil også være det enkleste for Forsvaret å benytte. Gitt svaralternativene i undersøkelsen kan man benytte enten én gang per uke eller én gang per måned som grenseverdi. Vi vil i det følgende presentere noen eksempler på hvordan resultatene vil se ut hvis vi legger denne skåringsprosedyren til grunn.

Tabell 3.6 viser forekomst av mobbing hvis vi benytter denne metoden med én gang per uke som grenseverdi. Tabell 3.7 viser tilsvarende med én gang per måned som grenseverdi. Totalt har 6 prosent opplevd mobbing ukentlig (tabell 3.6). Tabell 3.7 viser at dette tallet dobles når vi kartlegger andelen som har opplevd mobbing månedlig (13 prosent). Kvinner opplever mer mobbing enn menn. Dette fremgår av både tabell 3.6 (8 prosent og 5 prosent) og tabell 3.7 (17 prosent og 12 prosent), og synes å gjelde for alle ansettelsesgrupper og aldersgrupper.

Denne skåringsprosedyren gir også mulighet til å sammenligne ulike grupper. Eksempelvis er menige den ansettelsesgruppen som opplever mest mobbing; 22 prosent av kvinnene og 18 prosent av mennene har opplevd mobbing ukentlig, mens henholdsvis 35 prosent og 31 prosent har opplevd en eller annen form for mobbing månedlig. Blant de ansatte ser spesialistene ut til å oppleve mer mobbing enn offiserene og de sivile. Dette er også illustrert i figur 3.2.

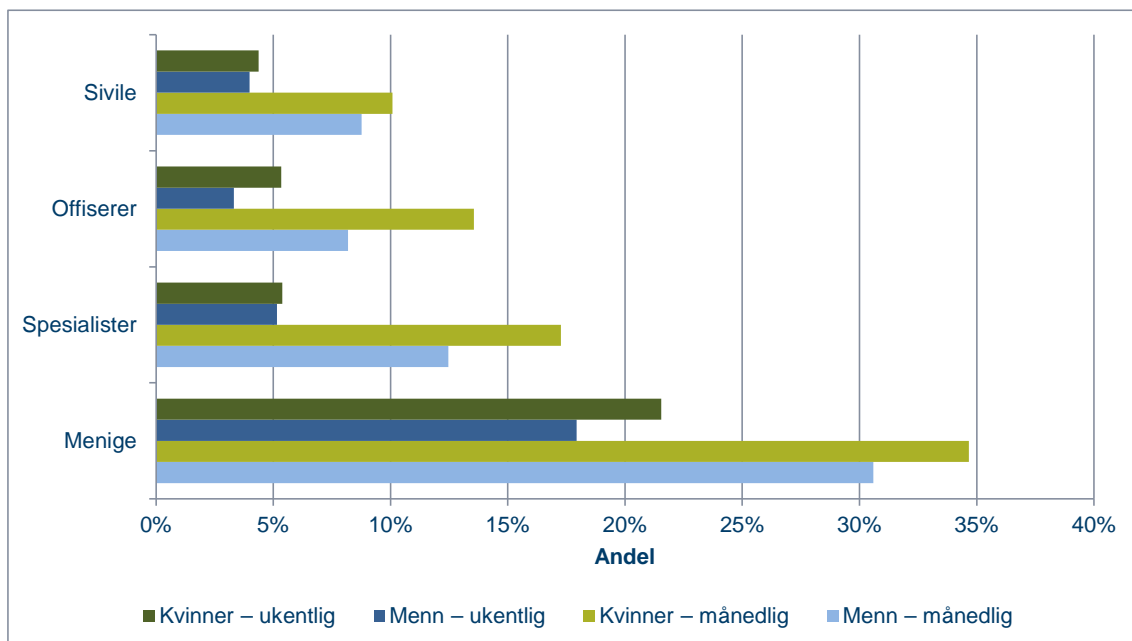
Tabell 3.6, tabell 3.7 og figur 3.3 viser også en sammenheng mellom alder og opplevd mobbing. Dette gjelder begge kjønn, og vi ser at de yngste opplever mest mobbing og de eldste minst.

Tabell 3.6 Antall og andel kvinner og menn som har opplevd en eller annen form for mobbing ukentlig. Fordelt på ansettelsesforhold og aldersgruppe.

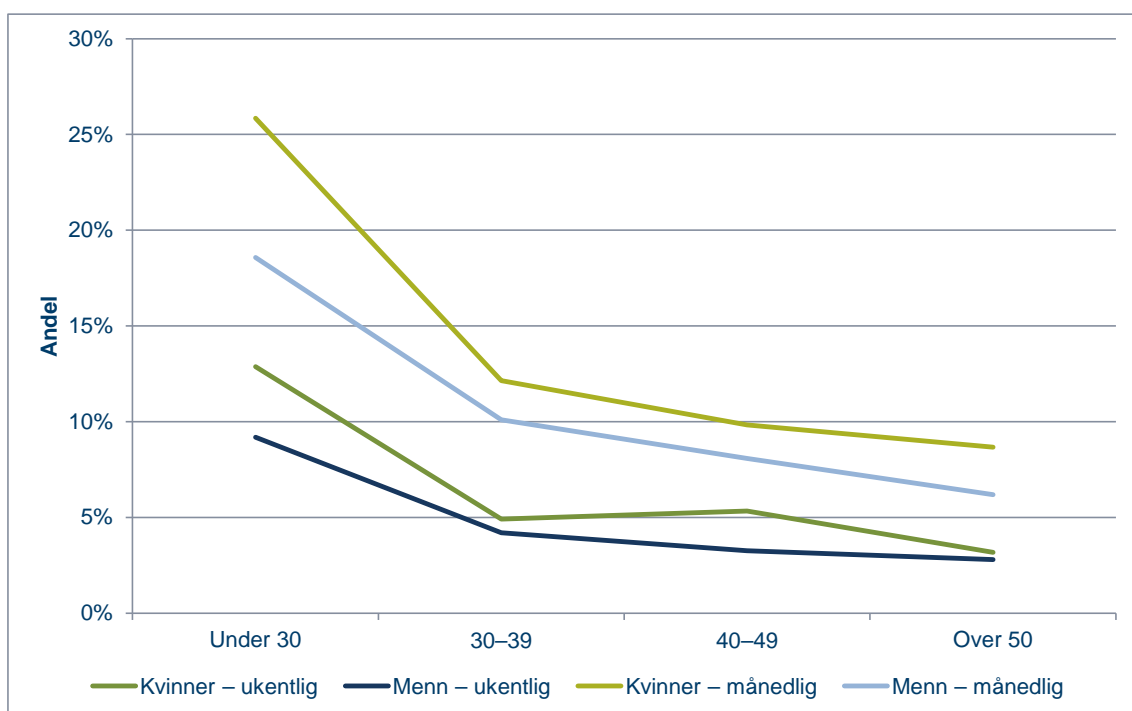
	Kvinner		Menn		Totalt	
	Antall	Andel	Antall	Andel	Antall	Andel
Totalt	176	8 %	362	5 %	538	6 %
Menige	92	22 %	122	18 %	214	19 %
Spesialister	24	5 %	93	5 %	117	5 %
Offiserer	24	5 %	96	3 %	120	4 %
Sivile	36	4 %	51	4 %	87	4 %
Under 30	125	13 %	218	9 %	343	10 %
30–39	17	5 %	54	4 %	71	4 %
40–49	19	5 %	44	3 %	63	4 %
Over 50	15	3 %	46	3 %	61	3 %

Tabell 3.7 Antall og andel kvinner og menn som har opplevd en eller annen form for mobbing månedlig. Fordelt på ansettelsesforhold og aldersgruppe.

	Kvinner		Menn		Totalt	
	Antall	Andel	Antall	Andel	Antall	Andel
Totalt	369	17 %	782	12 %	1151	13 %
Menige	148	35 %	208	31 %	356	32 %
Spesialister	77	17 %	225	12 %	302	13 %
Offiserer	61	14 %	237	8 %	298	9 %
Sivile	83	10 %	112	9 %	195	9 %
Under 30	251	26 %	441	19 %	692	21 %
30–39	42	12 %	130	10 %	172	11 %
40–49	35	10 %	109	8 %	144	8 %
Over 50	41	9 %	102	6 %	143	7 %



Figur 3.2 Andel kvinner og menn som har opplevd mobbing ukentlig og månedlig. Fordelt på ansettelsesforhold.



Figur 3.3 Andel kvinner og menn som har opplevd mobbing ukentlig og månedlig. Fordelt på aldersgruppe.

Gjennom komponentanalysen identifiserte vi fem ulike typer mobbing som vi kartlegger ved hjelp av spørsmålsbatteriet. Disse komponentene eller typene kan benyttes i presentasjonen av resultater, og i det følgende viser vi noen eksempler på dette.

Tabell 3.8 og tabell 3.9 viser forekomsten av de ulike typene mobbing hos kvinner og menn hvis vi legger henholdsvis ukentlig og månedlig til grunn for beregningen. Vi ser at personrelatert mobbing, utestengning og arbeidsrelatert mobbing er det som kvinner og menn opplever oftest, mens truende eller skremmende adferd samt fysisk mobbing oppleves i minst grad. Dette gjelder enten vi legger ukentlige eller månedlige frekvenser til grunn.

Tabell 3.8 Antall og andel kvinner og menn som har opplevd ulike typer mobbing ukentlig.²³

	Kvinner		Menn		Totalt	
	Antall	Andel	Antall	Andel	Antall	Andel
Personrelatert mobbing	73	3 %	172	3 %	245	3 %
Utestenging	73	3 %	164	2 %	237	3 %
Truende eller skremmende adferd	21	1 %	56	1 %	77	1 %
Fysisk mobbing	–	–	–	–	14	0 %
Arbeidsrelatert mobbing	67	3 %	130	2 %	197	2 %

Tabell 3.9 Antall og andel kvinner og menn som har opplevd ulike typer mobbing månedlig.²⁴

	Kvinner		Menn		Totalt	
	Antall	Andel	Antall	Andel	Antall	Andel
Personrelatert mobbing	188	9 %	386	6 %	574	7 %
Utestenging	169	8 %	375	6 %	544	6 %
Truende eller skremmende adferd	64	3 %	139	2 %	203	2 %
Fysisk mobbing	–	–	–	–	23	0 %
Arbeidsrelatert mobbing	172	8 %	308	5 %	480	5 %

²³ Tall som direkte eller indirekte identifiserer grupper på mindre enn 10 personer, er tatt ut av oversikten.

²⁴ Tall som direkte eller indirekte identifiserer grupper på mindre enn 10 personer, er tatt ut av oversikten.

4 Seksuell trakassering

4.1 Komponentanalyse

Vi fulgte samme prosedyre for utviklingen av spørsmålsbatteriet om seksuell trakassering som for mobbing. Vi startet med de 31 spørsmålene som ble testet i undersøkelsen og foretok i alt fem kjøring for å komme frem til det endelige spørsmålsbatteriet for seksuell trakassering. Dette omfatter 15 spørsmål, fordelt på 4 komponenter.

Tabell 4.1 viser hvilke spørsmål som var med i hver av de fem kjøringene og kommunaliteten for kvinner og menn. Også her har vi benyttet kommunaliteten som et mål på hvor godt spørsmålet bidrar, og verdier som er vurdert som gode (over 0,50) er markert med grønt. Resultatkolonnen viser hvorvidt spørsmålet er inkludert i det endelige, anbefalte batteriet. Vi har i hver kjøring valgt bort spørsmål som har lav kommunalitet, det vil si som i liten grad måler det samme fenomenet som de øvrige spørsmålene, eller som av andre grunner ikke fremstår som viktig for analysen. Der det er behov for utfyllende begrunnelser for hvorfor et spørsmål er tatt med eller ikke, har vi gitt dette i fotnoter.

Tabell 4.1 Nedvalg av spørsmålene om seksuell trakassering. Spørsmålenes kommunalitet for kvinner (K) og menn (M) i hver av de fem kjøringene er angitt, med «-» hvis spørsmålet ikke var med i den aktuelle kjøringen. Kommunaliteter på minst 0,5 er markert med grønt. Kommunaliteter under 0,5 er markert med oransje/rødt, med mørkere farge for de laveste verdiene.

Variabel	1. kjøring		2. kjøring		3. kjøring		4. kjøring		5. kjøring		Resultat
	K	M	K	M	K	M	K	M	K	M	Inkludert
ST01	0,56	0,48	0,58	0,45	0,59	0,44	0,59	0,46	0,57	0,39	Ja
ST02	0,57	0,48	0,48	0,50	0,48	0,63	0,48	0,68	0,41	0,88	Ja
ST03	0,56	0,47	0,52	0,40	0,52	0,41	0,53	0,42	0,52	0,46	Ja
ST04	0,37	0,45	-	-	-	-	-	-	-	-	Nei
ST05	0,68	0,61	0,60	0,64	0,63	0,65	0,62	0,66	0,61	0,63	Ja
ST06	0,38	0,58	0,29	0,47	-	-	-	-	-	-	Nei
ST07	0,50	0,54	-	-	-	-	-	-	-	-	Nei ²⁵
ST08	0,64	0,60	0,54	0,61	0,52	0,60	0,52	0,60	0,57	0,57	Ja
ST09	0,57	0,43	0,42	0,36	-	-	-	-	-	-	Nei
ST10	0,48	0,47	-	-	-	-	-	-	-	-	Nei
ST11	0,68	0,37	0,66	0,29	0,67	0,31	0,67	0,31	-	-	Nei ²⁶
ST12	0,75	0,53	0,71	0,43	0,73	0,43	0,72	0,43	0,75	0,47	Ja
ST13	0,70	0,62	0,68	0,62	0,70	0,62	0,69	0,63	0,69	0,59	Ja
ST14	0,50	0,44	-	-	-	-	-	-	-	-	Nei

²⁵ Fjernet etter 1. kjøring på grunn av lav kommunalitet hos kvinner og for lav komponentladning hos menn.

²⁶ Fjernet etter 4. kjøring på grunn av lav kommunalitet hos menn og uklart komponenttilhørighet hos kvinner.

Variabel	1. kjøring		2. kjøring		3. kjøring		4. kjøring		5. kjøring		Resultat
	K	M	K	M	K	M	K	M	K	M	Inkludert
ST15	0,61	0,66	0,64	0,65	0,58	0,70	0,63	0,70	0,62	0,31	Ja
ST16	0,73	0,57	0,72	0,50	0,73	0,53	0,73	0,53	0,73	0,46	Ja
ST17	0,48	0,32	–	–	–	–	–	–	–	–	Nei
ST18	0,53	0,40	0,55	0,40	0,53	0,40	0,55	0,41	0,53	0,45	Ja
ST19	0,53	0,56	0,58	0,48	0,49	0,47	0,53	0,48	0,52	0,49	Ja
ST20	0,65	0,77	0,68	0,78	0,68	0,77	0,68	0,78	0,68	0,74	Ja
ST21	0,56	0,54	0,56	0,47	0,56	0,46	0,58	0,47	0,60	0,48	Ja
ST22	0,30	0,43	–	–	–	–	–	–	–	–	Nei
ST23	0,61	0,80	0,62	0,79	0,62	0,76	0,62	0,77	0,62	0,70	Ja
ST24	0,54	0,50	–	–	–	–	–	–	–	–	Nei ²⁷
ST25	0,49	0,44	–	–	–	–	–	–	–	–	Nei
ST26	0,72	0,58	0,41	0,59	0,23	0,59	0,26	0,59	–	–	Nei ²⁸
ST27	0,57	0,33	0,49	0,33	–	–	–	–	–	–	Nei
ST28	0,55	0,56	0,47	0,58	0,46	0,62	0,46	0,62	–	–	Nei ²⁹
ST29	0,70	0,58	0,70	0,56	0,73	0,57	0,73	0,57	0,10	0,56	Ja
ST30	0,56	0,46	0,60	0,30	0,36	0,29	–	–	–	–	Nei
ST31	0,47	0,50	0,40	0,51	0,34	0,60	0,31	0,61	–	–	Nei ³⁰

I hver av de fem kjøringene gjennomførte vi en komponentanalyse. Tabell 4.2 og figur 4.1 viser resultatet av den femte og siste komponentanalysen for kvinner og menn. Den gjennomførte vi kun for dem som hadde svart bekreftende på minst 1 av de 15 gjenværende spørsmålene. Dette omfattet 1 421 menn og 1 186 kvinner. Kaiser-Meyer-Olkins mål var 0,78 for menn og 0,82 for kvinner.

Som vi ser av tabell 4.2 ga analysen 4 komponenter for både kvinner og menn. Som for mobbing viser tabellen komponentladningene for hvert av spørsmålene, hvor et høyt tall tyder på en sterk sammenheng mellom komponenten og spørsmålet. I vurderingen av resultatene har vi vektlagt ladninger på minst 0,5.

²⁷ Fjernet etter 1. kjøring på grunn av lav kommunalitet hos menn og for lav komponentladning hos kvinner.

²⁸ Fjernet etter 4. kjøring på grunn av lav kommunalitet hos kvinner og uklar komponenttilhørighet hos menn.

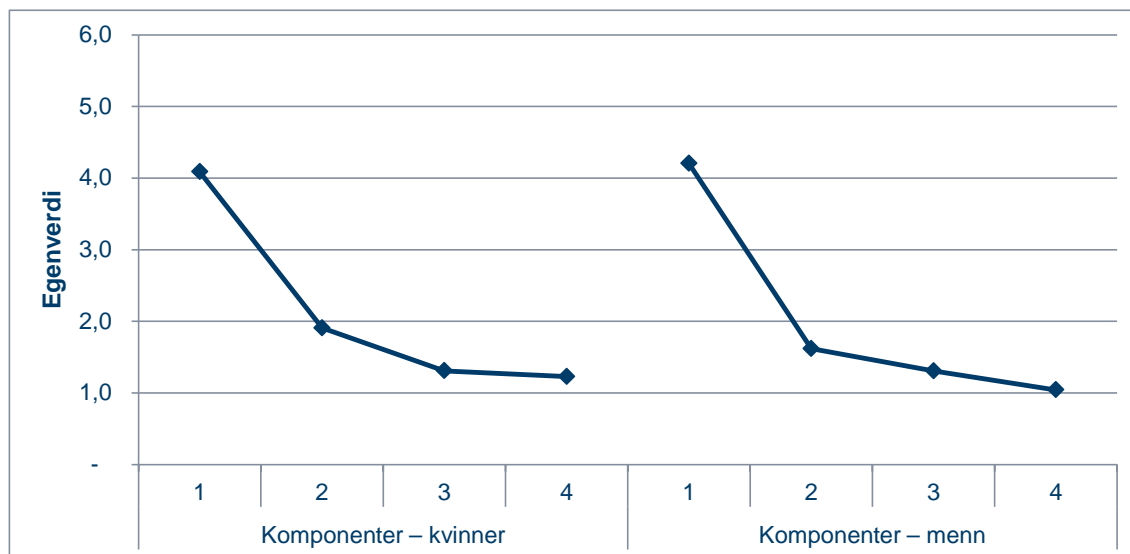
²⁹ Fjernet etter 4. kjøring på grunn av lav kommunalitet hos kvinner og uklar komponenttilhørighet hos menn.

³⁰ Fjernet etter 4. kjøring på grunn av lav kommunalitet hos kvinner og uklar komponenttilhørighet hos menn.

Tabell 4.2 Komponentanalysen i den 5. kjøringen for kvinner (til venstre) og menn (til høyre). Kun ladninger på minst 0,3 er angitt i tabellen. Mørkere farge angir høyere ladning.

Spørsmål	Komponenter – kvinner				Komponenter – menn			
	1	2	3	4	1	2	3	4
ST01		0,75					0,61	
ST02	0,32	0,55						0,94
ST03	0,60	0,38			0,34		0,44	0,37
ST05		0,77					0,77	
ST08			0,71			0,66		
ST12				0,86		0,65		
ST13		0,82					0,72	
ST15	0,74					0,44		
ST16				0,83		0,67		
ST18	0,62	0,38			0,51		0,37	
ST19	0,70				0,65			
ST20			0,80		0,67	0,54		
ST21	0,72				0,59			
ST23			0,67	0,33	0,72	0,41		
ST29					0,68	0,30		

Figur 4.1 viser egenverdiene for de ulike komponentene for kvinner og menn, og høy egenverdi betyr altså at komponenten fremstår som sentral i analysen. Som for mobbingsbatteriet benytter vi *scree*-testen, det vil si at for komponenter med lav egenverdi har vi vurdert hvorvidt komponenten er tolkbar før vi tar den med videre.



Figur 4.1 Seksuell trakassering. Egenverdier i komponentanalysen for menn og kvinner. Kun komponenter med egenverdi på minst 1,0 er inkludert i analysen.

Ut fra en helhetlig vurdering og basert på komponentanalysene, scree-testene og en kvalitativ analyse av både kvinners og menns resultater har vi identifisert fire komponenter. I sammenstillingen og benevnelsen av disse har vi tatt hensyn til karakteristika ved seksuell trakassering vi finner i andre undersøkelser, som beskrevet i litteraturanalysen (Rones et al., 2017). De fire komponentene er: Kjønnstrakassering (fire spørsmål); Uønsket seksuell oppmerksomhet (seks spørsmål); Seksuelt press (tre spørsmål) og Seksuelle overgrep (to spørsmål).

Tabell 4.3 De fire identifiserte komponentene i det endelige spørsmålsbatteriet for seksuell trakassering.

Komponent	Spørsmål	Har du som tjenestegjørende i Forsvaret i løpet av de siste tolv - 12 - måneder opplevd, enten i eller utenfor tjenestetid, ...
Kjønns-trakassering	ST01	støtende eller ubehagelige kommentarer om [menn/kvinner] for eksempel at [menn/kvinner] ikke passer til å gjøre visse typer arbeidsoppgaver eller at [menn/kvinner] ikke burde ha muligheten til å utføre enkelte typer oppdrag
	ST02	å bli fortalt seksuelle vitser eller historier som du ble opprørt over eller opplevde støtende eller ubehagelig
	ST05	at noen har behandlet deg dårlig, ignorert, eller fornærmet deg fordi du er [mann/kvinne]
	ST13	at noen har hatt en nedlatende oppførsel eller har kommet med nedverdiggende eller ubehagelige kommentarer eller slengbemerkinger til deg fordi du er [mann/kvinne]

Komponent	Spørsmål	Har du som tjenestegjørende i Forsvaret i løpet av de siste tolv - 12 - måneder opplevd, enten i eller utenfor tjenestetid, ...
Uønsket seksuell oppmerksomhet	ST03	seksuelt ladet stirring eller blick som du ble opprørt over eller opplevde støtende eller ubehagelig
	ST15	at noen har forsøkt å etablere et romantisk eller seksuelt forhold til deg, til tross for at du har avvist dette
	ST18	kommentarer eller slengbemerkinger om ditt utseende eller kropp som du ble opprørt over eller opplevde støtende eller ubehagelig
	ST19	plagsomme eller påtrengende invitasjoner om date, middager eller lignende, til tross for at du hadde sagt nei til dette
	ST21	gjentatte uønskede seksuelle hentydninger (blick, slengbemerkinger, fleip og erting) om din kropp, dine klær, ditt privatliv, din seksuelle legning eller lignende
	ST29	at noen har tatt eller delt seksuelle ladede bilder av deg som du ble opprørt over eller opplevde støtende eller ubehagelig
Seksuelt press	ST08	uønskede forespørsler om seksuelle tjenester med løfte eller hentydning om belønning, for eksempel bedre tjenesteuttalelse, løfte om opprykk, bedre arbeidsvilkår, etc
	ST20	å bli behandlet dårlig fordi du ikke ville ha sex, for eksempel ved å gi deg negativ tjenesteuttalelse, forhindre opprykk eller gi deg dårligere arbeidsvilkår
	ST23	at noen har benyttet seg av sin posisjon for å presse deg til uønsket seksuell aktivitet
Seksuelle overgrep	ST12	at noen har hatt sex/samleie med deg uten ditt samtykke
	ST16	å bli tvunget til seksuelle handlinger

Også for spørsmålsbatteriet som måler seksuell trakassering, har vi funnet tilfredsstillende reliabilitet eller indre konsistens, målt ved Cronbachs alfa. Den samlede reliabiliteten er 0,82 basert på det tilgjengelige datagrunnlaget. Det tyder på at spørsmålene i dette batteriet måler det samme underliggende fenomenet, altså seksuell trakassering.

Tabell 4.4 viser at for både kvinner og menn og for alle aldersgrupper og ansettelsesforhold er reliabiliteten tilfredsstillende (over 0,70) eller god (over 0,80). For de tre komponentene varierer Chronbachs alfa mer (tabell 4.5).

Tabell 4.4 Cronbachs alfa for kvinner og menn fordelt på ansettelsesforhold og aldersgruppe. Antall spørsmål er 15.

		Kvinner	Menn
	Totalt	0,83	0,77
Per ansettelsesforhold	Menige	0,81	0,77
	Spesialister	0,81	0,74
	Offiserer	0,85	0,77
	Sivile	0,80	0,81
Per aldersgruppe	Under 30	0,81	0,75
	30–39	0,87	0,81
	40–49	0,81	0,77
	50 eller eldre	0,77	0,77

Tabell 4.5 Cronbachs alfa for kvinner og menn for alle komponenter med minst tre spørsmål.

	Kvinner	Menn	Antall spørsmål
Kjønstrakassering	0,83	0,66	4
Uønsket seksuell oppmerksomhet	0,77	0,66	6
Seksuelt press	0,60	0,73	3

4.2 Skåringsprosedyre

Som for mobbing kan resultatene fra batterier for seksuell trakassering presenteres på mange måter. *Cut off*-metoden som vi brukte for mobbeskalaen, blir sjelden brukt, og anbefales ikke på grunn av kompleksiteten i målinger av seksuell trakassering (Nielsen et al., 2010). Det er mulig å lage sumskår og presentere gjennomsnittskår på hele batteriet og/eller på komponentene, men dette synes heller ikke å være veldig vanlig. Man kan rangere og vekte spørsmål etter alvorlighetsgrad (eventuelt i kombinasjon med frekvens) (Vertommen et al., 2016), men fordi undersøkelser viser at det som kalles «lettere former for seksuell trakassering» også kan ha alvorlige helsemessige konsekvenser, er dette komplisert og en lite brukt metode (Fasting et al., 2002). Fitzgerald et al. (1999) påpeker at det er hensikten med undersøkelsen som skal være styrende for hva slags resultater som presenteres og hvordan de presenteres. For svært mange institusjoner og organisasjoner er det omfanget, det vil si frekvens eventuelt i kombinasjon med type adferd, som er av interesse. De fleste studier rapporterer frekvenser i form av prosent på skalanivå (*percentages at the scale level*), enten enkeltvis eller i kombinasjon. På denne måten unngår man at en person som har opplevd mange hendelser innen samme komponent, telles flere ganger. Fordelen med kombinerte prosentandeler er at man kategoriserer personer basert på opplevelsesmønstre (kombinasjoner av underkategorier). I det følgende har vi gjort begge deler.

Hvis vi presenterer resultatene i form av prosent på skalanivå, ser vi at vel halvparten av kvinnene (55 prosent) har opplevd en eller annen form for seksuell trakassering det siste året. Det tilsvarende tallet for menn er 21 prosent. Dette er altså den vanligste skåringsprosedyren. Fordelen er at den gir et bilde av omfanget av seksuell trakassering, i form av andel personer som er utsatt. Dette er nyttig når man skal sammenligne ulike grupper med hverandre.

I det følgende ser vi hvordan det slår ut for ulike typer personell og ulike aldersgrupper hvis vi legger denne metoden til grunn. I alle grupper av ansatte og i alle aldersgrupper opplever kvinner seksuell trakassering oftere enn menn. Dette fremgår av tabell 4.6 og tabell 4.7.

Den personellkategorien som har opplevd mest, er menige kvinner, hvor nærmere fire av fem (78 prosent) har vært utsatt for seksuell trakassering. Både blant kvinner og menn utsettes de sivilt ansatte for mindre seksuell trakassering enn de militært ansatte. Dette er vist i tabell 4.6 og figur 4.2.

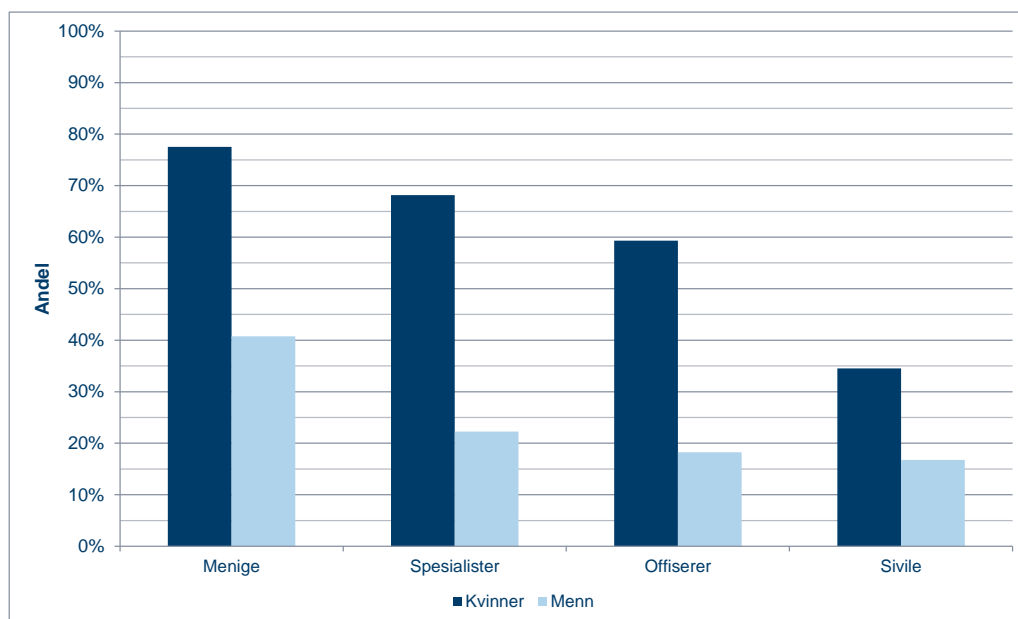
Tabell 4.7 og figur 4.3 viser også at det er en klar sammenheng mellom alder og forekomst av seksuell trakassering. De yngste opplever mest seksuell trakassering og de eldste minst, og dette gjelder blant både kvinner og menn.

Tabell 4.6 Antall og andel kvinner og menn som har opplevd en eller annen form for seksuell trakassering, fordelt på ansettelsesforhold.

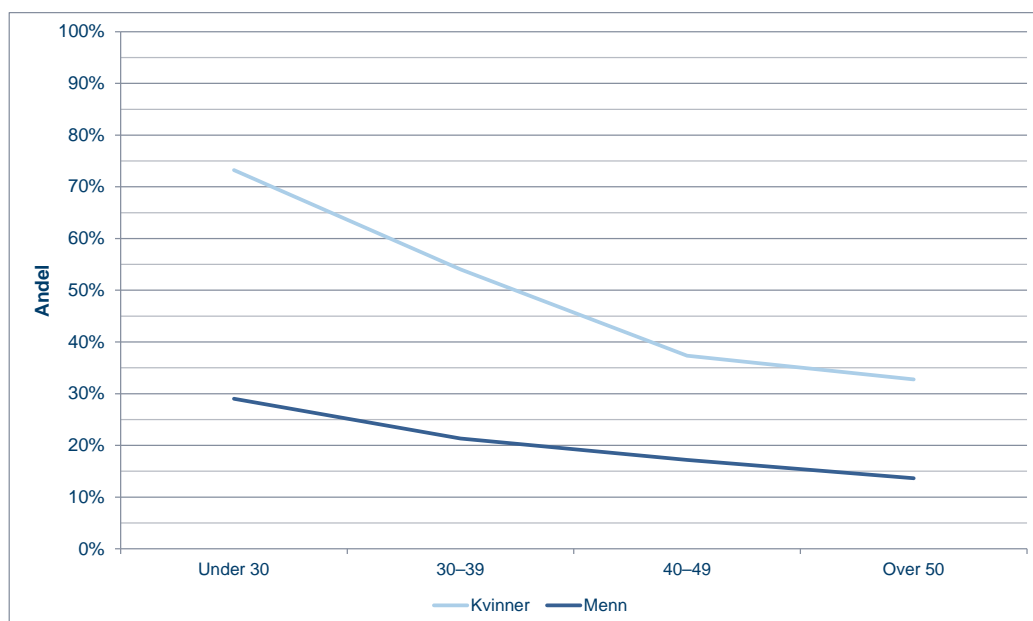
	Kvinner		Menn		Totalt	
	Antall	Andel	Antall	Andel	Antall	Andel
Menige	331	78 %	277	41 %	608	55 %
Spesialister	304	68 %	402	22 %	706	31 %
Offiserer	267	59 %	528	18 %	795	24 %
Sivile	284	35 %	214	17 %	498	24 %
Totalt	1 186	55 %	1 421	21 %	2 607	30 %

Tabell 4.7 Antall og andel kvinner og menn som har opplevd en eller annen form for seksuell trakassering, fordelt på aldersgruppe.

	Kvinner		Menn		Totalt	
	Antall	Andel	Antall	Andel	Antall	Andel
Under 30	711	73 %	689	29 %	1 400	42 %
30–39	187	54 %	275	21 %	462	28 %
40–49	133	37 %	232	17 %	365	21 %
Over 50	155	33 %	225	14 %	380	18 %
Totalt	1 186	55 %	1 421	21 %	2 607	30 %



Figur 4.2 Andel kvinner og menn som har opplevd en eller annen form for seksuell trakassering, fordelt på ansettelsesforhold.



Figur 4.3 Andel kvinner og menn som har opplevd en eller annen form for seksuell trakassering, fordelt på aldersgruppe.

Resultatet av komponentanalysen var at seksuell trakassering slik vi har målt det, består av fire komponenter. Disse komponentene kan også benyttes i presentasjonen av resultater, og i det følgende viser vi noen eksempler på dette.

Som for totaltallene er det for alle komponentene høyere forekomst blant kvinner enn blant menn (tabell 4.8). Størst andel, både blant kvinner (51 prosent) og menn (17 prosent), utgjør de som opplever kjønnsstrakassering, mens henholdsvis 28 prosent av kvinnene og 10 prosent av mennene har opplevd uønsket seksuell oppmerksomhet. Seksuelt press og seksuelle overgrep, som ofte betegnes som de mest alvorlige formene for seksuell trakassering, oppleves i langt mindre grad blant begge kjønn.

Tabell 4.8 Antall og andel kvinner og menn som har opplevd ulike former for seksuell trakassering.

	Kvinner		Menn		Totalt	
	Antall	Andel	Antall	Andel	Antall	Andel
Kjønnsstrakassering	1 101	51 %	1 157	17 %	2 258	26 %
Uønsket seksuell oppmerksomhet	607	28 %	647	10 %	1 254	14 %
Seksuelt press	41	2 %	21	0 %	62	1 %
Seksuelle overgrep	34	2 %	23	0 %	57	1 %
Totalt	1 186	55 %	1 421	21 %	2 607	30 %

Som nettopp nevnt er kombinerte prosentandeler en annen måte å presentere resultatene på (Fitzgerald et al., 1999). Slike fremstillinger gir økt innsikt i hvilke former for seksuell trakassering som forekommer sammen. Tabell 4.9 viser hvor mange som kun har opplevd kjønnsstrakassering og hvor mange som har opplevd kjønnsstrakassering i kombinasjon med noen av de tre øvrige formene. Tabell 4.10 viser det tilsvarende for uønsket seksuell oppmerksomhet. Tabellene viser at 48 prosent av de kvinnene som har opplevd kjønnsstrakassering, også har opplevd uønsket seksuell oppmerksomhet, samt at 87 prosent av kvinnene som har opplevd uønsket seksuell oppmerksomhet, også har opplevd kjønnsstrakassering. De tilsvarende tall for menn er 34 prosent og 60 prosent. Videre ser vi av tabellene at kvinner ser ut til å oppleve ulike former for seksuell trakassering i kombinasjon i større grad enn hva menn gjør.

Tabell 4.9 Personer som har opplevd kjønnsstrakassering, isolert og i kombinasjon med andre former for seksuell trakassering.

	Kvinner		Menn		Totalt	
	Antall	Andel	Antall	Andel	Antall	Andel
Kun kjønnsstrakassering	568	52 %	760	66 %	1 328	59 %
I kombinasjon med:						
Uønsket seksuell oppmerksomhet	528	48 %	391	34 %	919	41 %
Seksuelt press	35	3 %	18	2 %	53	2 %
Seksuelle overgrep	33	3 %	17	1 %	50	2 %
Totalt	1 101	100 %	1 157	100 %	2 258	100 %

Tabell 4.10 Personer som har opplevd uønsket seksuell oppmerksomhet, isolert og i kombinasjon med andre former for seksuell trakassering.

	Kvinner		Menn		Totalt	
	Antall	Andel	Antall	Andel	Antall	Andel
Kun uønsket seksuell oppmerksomhet	78	13 %	255	39 %	333	27 %
I kombinasjon med:						
Kjønnstrakassering	528	87 %	391	60 %	919	73 %
Seksuelt press	35	6 %	17	3 %	52	4 %
Seksuelle overgrep	29	5 %	13	2 %	42	3 %
Totalt	607	100 %	647	100 %	1 254	100 %

5 Oppsummering og anbefalinger

I dette notatet har vi gjort rede for hvordan vi har kommet frem til de to spørsmålsbatteriene som vi foreslår at Forsvaret bør bruke for å kartlegge omfang og type av mobbing og seksuell trakassering. Arbeidet er basert på en undersøkelse som FMS gjennomførte blant ansatte og menige i Forsvaret høsten 2018. Den gjennomførte undersøkelsen kan betraktes som en meget omfattende pilotstudie og et tilfredsstillende grunnlag for å utvikle disse måleinstrumentene. Fordi utvalget omfatter hele populasjonen, sier undersøkelsen også noe om omfanget og type av mobbing og seksuell trakassering i Forsvaret. Slik sett bør resultatene også kunne brukes til å utvikle noen forebyggingsstrategier rettet mot visse grupper, basert på kjønn og ansettelsesforhold.

Vi har gjort rede for de statistiske analysene som vi har gjennomført. Dette er en viktig del av metodeutviklingen for å komme frem til valide og reliable spørsmålsbatterier. Det har gitt en reduksjon i antall spørsmål, noe som gjør batteriene ikke bare mer reliable og valide, men også mer anvendelige. Gjennom analysene har vi også identifisert ulike komponenter, det vil si ulike typer mobbing og seksuell trakassering som kartlegges ved hjelp av spørsmålsbatteriene, og disse kan benyttes når man sammenstiller og presenterer resultatene.

Det anbefalte spørsmålsbatteriet for mobbing består av 17 spørsmål, en reduksjon på 12 spørsmål sammenlignet med pilotundersøkelsen. Spørsmålene er fordelt på 5 underliggende komponenter. De 5 komponentene er: Personrelatert mobbing, Utestenging, Truende eller skremmende adferd, Fysisk mobbing og Arbeidsrelatert mobbing.

Det anbefalte spørsmålsbatteriet for seksuell trakassering består av 15 spørsmål, en reduksjon på 16 spørsmål sammenlignet med pilotundersøkelsen. Spørsmålene er fordelt på 4 underliggende

komponenter. De 4 komponentene er: Kjønnstrakassering, Uønsket seksuell oppmerksomhet, Seksuelt press og Seksuelle overgrep.

I tabell 5.1 og tabell 5.2 presenterer vi de endelige, anbefalte spørsmålsbatteriene. Enkelte av spørsmålene inneholder språklige korrigeringer sammenlignet med pilotstudien.

Tabell 5.1 Anbefalt spørsmålsbatteri for fremtidige undersøkelser av mobbing.

Komponent	Har du som tjenestegjørende i Forsvaret i løpet av de siste seks – 6 – måneder opplevd, enten i eller utenfor tjenestetid, ...
Personrelatert mobbing	å bli utsatt for plagsom erting eller ubehagelig fleiping
	å bli usaklig irettesatt eller latterliggjort foran soldater, kollegaer og/eller overordnede
	urimelige påminnelser om feil eller tabber du har gjort
	latterliggjøring i forbindelse med utførelse av en arbeidsoppgave
	å bli utsatt for negative og ydmykende betegnelser som dum, idiot, tåpelig eller lignende
Utestenging	negative kommentarer eller ironiske bemerkninger om din personlighet og din livsstil
	at dine meninger og vurderinger har blitt ignorert på en urimelig måte
	å bli utelukket eller utestengt fra sentrale arbeidsoppgaver eller møter
	urettferdig behandling i forhold til andre i samme situasjon, for eksempel knyttet til evalueringer, irettesettelser, sykemelding, opprykk eller lignende
Truende eller skremmende adferd	å bli fratatt viktige oppgaver eller ansvar i stillingen din
	trusler om reaksjoner, represalier, hevn, straff eller lignende, og som du har opplevd som ubehagelig eller skremmende
	ubehagelig eller truende kroppsspråk
Fysisk mobbing	urimelig skriking, utskjelling eller spontane raseriutbrudd
	trusler om fysisk vold
Arbeidsrelatert mobbing	å bli slått eller sparket
	at dine arbeidsoppgaver eller ditt arbeidsområde har blitt sett ned på eller blitt latterliggjort
	nedsettende eller negative kommentarer fordi du er eller har vært i en ikke-operativ stilling

Tabell 5.2 Anbefalt spørsmålsbatteri for fremtidige undersøkelser av seksuell trakassering.

Komponent	Har du som tjenestegjørende i Forsvaret i løpet av de siste tolv – 12 – måneder opplevd, enten i eller utenfor tjenestetid, ...
Kjønns-trakassering	støtende eller ubehagelige kommentarer om [menn/kvinner], for eksempel at [menn/kvinner] ikke passer til å gjøre visse typer arbeidsoppgaver eller at [menn/kvinner] ikke burde ha muligheten til å utføre enkelte typer oppdrag
	å bli fortalt seksuelle vitser eller historier som du ble opprørt over eller opplevde støtende eller ubehagelig
	at noen har behandlet deg dårlig, ignorert, eller fornærmet deg fordi du er [mann/kvinne]
	at noen har hatt en nedlatende oppførsel eller har kommet med nedverdiggende eller ubehagelige kommentarer eller slengbemerkinger til deg fordi du er [mann/kvinne]
Uønsket seksuell oppmerksomhet	seksuelt ladet stirring eller blick som du ble opprørt over eller opplevde støtende eller ubehagelig
	at noen har forsøkt å etablere et romantisk eller seksuelt forhold til deg, til tross for at du har avvist dette
	kommentarer eller slengbemerkinger om ditt utseende eller kropp som du ble opprørt over eller opplevde støtende eller ubehagelig
	plagsomme eller påtrengende invitasjoner om date, middager eller lignende, til tross for at du hadde sagt nei til dette
	gjentatte uønskede seksuelle hentydninger (blikk, slengbemerkinger, fleip og erting) om din kropp, dine klær, ditt privatliv, din seksuelle legning eller lignende
	at noen har tatt eller delt seksuelle ladede bilder av deg, noe som du ble opprørt over eller opplevde støtende eller ubehagelig
Seksuelt press	uønskede forespørsler om seksuelle tjenester med løfte eller hentydning om belønning, for eksempel bedre tjenesteuttalelse, løfte om opprykk, bedre arbeidsvilkår eller lignende
	at noen har behandlet deg dårlig fordi du ikke ville ha sex, for eksempel ved å gi deg negativ tjenesteuttalelse, forhindre opprykk eller gi deg dårligere arbeidsvilkår
	at noen har benyttet seg av sin posisjon for å presse deg til uønsket seksuell aktivitet
Seksuelle overgrep	at noen har hatt sex/samleie med deg uten ditt samtykke
	å bli tvunget til seksuelle handlinger

Vi har i dette notatet også beskrevet noen mulige skåringsprosedyrer, det vil si metoder for å sammenstille og presentere svarene. For mobbing har vi sett på en *cut off*-skår, med enten én gang per uke eller én gang per måned som grenseverdi. For seksuell trakassering har vi sett på prosent på skalanivå og kombinerte prosentandeler. I begge tilfeller har vi illustrert hvordan disse metodene slår ut for ulike grupper og for de ulike komponentene.

Disse skåringsprosedyrene er eksempler på hvordan svarene fra en slik undersøkelse kan benyttes og presenteres på en korrekt og forståelig måte. Slike metoder er en forutsetning for å kunne studere forekomsten av ulike typer mobbing og seksuell trakassering, forskjeller mellom grupper og utvikling over tid.

I Forsvarets bestemmelse om ivaretagelse av arbeidsmiljø (arbeidsmiljøbestemmelsen), er det nulltoleranse for mobbing og seksuell trakassering. I arbeidsmiljøbestemmelsen påpekes det også at alt personell skal behandle hverandre med gjensidig respekt, uavhengig av stilling, grad, kjønn, religion, etnisitet eller legning (Simonsen, 2016, s. 7). Det er derfor viktig å arbeide kontinuerlig med kunnskapsbaserte forebyggingsstrategier.

Dette notatet inneholder ikke en analyse av mobbing og seksuell trakassering i Forsvaret. Av demografiske variabler har FFI kun hatt tilgang til kjønn, alder og ansettelsesforhold, ettersom disse var nødvendige for utarbeidelsen av spørsmålsbatteriene. Resultatene som presenteres er derfor heller ikke drøftet, men bare beskrevet for å illustrere hvordan de kan presenteres.

Da vi er av den oppfatning at de data som er samlet inn i 2018, på ingen måte kan sies å være en fullstendig undersøkelse om mobbing og seksuell trakassering, mener vi at man trenger et bedre kunnskapsgrunnlag for iverksettelse av målrettede tiltak for forebygging. Fremtidige studier bør derfor, i tillegg til å kartlegge og analysere omfang og type av mobbing og seksuell trakassering og hvem som utsettes for dette (kjønn, alder, ansettelsesforhold, forsvarsgren etc.), også undersøke det følgende:

- Hvem som utøver mobbing og seksuell trakassering, samt hvor og når det forekommer.
- Opplevde kortvarige og langvarige konsekvenser av mobbing og seksuell trakassering.
- Kjennskap til og erfaring med varslingssystemer.

Slike undersøkelser vil kunne bidra til å identifisere miljøer med høy og lav forekomst av mobbing og seksuell trakassering. I tillegg vil vi anbefale at det gjennomføres kvalitative case-studier i miljøer med ulik forekomst for å identifisere praksiser, kontekster, rutiner, regelverk og lignende som synes å hemme eller fremme mobbing og seksuell trakassering. Slike studier er nødvendig for å etablere et mer solid kunnskapsgrunnlag enn den kvantitative undersøkelsen alene.

Referanser

Agervold, M. (2007). Bullying at work: A discussion of definitions and prevalence, based on an empirical study. *Scandinavian journal of psychology*, 48(2), 161–172.

Bråten, M. & Øistad, B. S. (2017). Seksuell trakassering i arbeidslivet. Undersøkelse blant Fellesforbundets medlemmer i hotell og restaurant og Fagforbundets medlemmer i helse og omsorg. Fafo-rapport 2017:09.

Clausen, S. (2009). *Multivariate analysemetoder for samfunnsvitere*. Universitetsforlaget.

Einarsen, S., Hoel, H. & Notelaers, G. (2009). Measuring bullying and harassment at work: Validity, factor structure, and psychometric properties of the Negative Acts Questionnaire Revised. *Work & Stress*, 23(1), 24–44.

European Federation of Psychologists' Association (EFPA) (2013). *EFPA Review model for the description and evaluation of psychological tests: Test review form and notes for reviewers*, v 4.2.6. Tilgjengelig på <http://www.efpa.eu/professional-development>.

Fasting, K., Brackenridge, C. & Walseth, K. (2002). Consequences of sexual harassment in sport for female athletes. *Journal of sexual aggression*, 8(2), 37–48.

Fasting, K. & Sand, T. S. (2016). *Kartlegging av metoder som måler mobbing og seksuell trakassering. En litteraturanalyse*. Notat levert FFI 13.07.2016.

Finkel, M. A. (2002). Traumatic injuries caused by hazing practices. *American Journal of Emergency Medicine*, 20(3), 228–233.

Fitzgerald, L. F., Magley, V. J., Drasgow, F. & Waldo, C. R. (1999). Measuring sexual harassment in The military: The sexual experiences questionnaire (SEQ-DoD). *Military Psychology*, 11(2), 243–264.

Forsvaret (2018). *Årsrapport 2017*. Tilgjengelig på <https://forsvaret.no/aarsrapport>.

Forsvarsdepartementet (2015). Prop. 111 LS (2014–2015) *Ordningen for militært tilsatte og endringer i forsvarspersonelloven m.m. (militærordningen)*.

Glambek, M., Nielsen, M. B., Gjerstad, J. & Einarsen, S. (2018). Gender differences in the relationship between workplace bullying and subjective back and neck pain: A two-wave study in a Norwegian probability sample. *Journal of Psychosomatic Research*, 106, 73–75.

Goldstein, L. A., Dinh, J., Donalson, R., Hebenstreit, C. L. & Maguen, S. (2017). Impact of military trauma exposures on posttraumatic stress and depression in female veterans. *Psychiatry Research*, 249, 281–285.

Harris, R. J., McDonald, D. P. & Sparks, C. S. (2018). Sexual harassment in the military: Individual experiences, demographics, and organizational contexts. *Armed Forces & Society*, 44(1), 25–43.

-
-
- Jacobsen, D. P., Nielsen, M. B., Einarsen, S. & Gjerstad, J. (2018). Negative social acts and pain: evidence of a workplace bullying and 5-HTT genotype interaction. *Scandinavian Journal of Work, Environment & Health*, 44, 3, 283–290
- Kleppe, B. & Røyseng, S. (2016) Sexual Harassment in the Norwegian Theatre World. *The Journal of Arts Management, Law and Society*, 46, 5, 282–295.
- Knapstad, M., Heradstveit, O. & Sivertsen, B. (2011). *Studentenes helse-og trivselsundersøkelse 2018*. SIO.
- Lamothe, D. (2016). Military hazing is often horrifying: And the Pentagon has no idea how often it happens. *Washington Post*. Hentet 10. juli 2016 fra <https://www.washingtonpost.com/news/checkpoint/wp/2016/02/12/military-hazing-is-often-horrifying-and-the-pentagon-has-no-idea-how-often-it-happens/>
- Leymann, H. (1990). 'Mobbing and Psychological Terror at Workplaces' Violence and Victims. *European Journal*, 5(2).
- Likestillingsloven (2013). *Lov om likestilling mellom kjønnene (Likestillingsloven)*. Trådt i kraft 1. januar 2014.
- Likestillings- og diskrimineringsloven (2017). *Lov om likestilling og forbud mot diskriminering*. Trådt i kraft 1. januar 2018.
- Lutgen-Sandvik, P., Tracy, S. J. & Alberts, J. K. (2007). Burned by bullying in the American workplace: Prevalence, perception, degree and impact. *Journal of Management Studies*, 44(6), 837–862.
- Mergaert, L., Arnaut, C., Vertommen, T. & Lang, M. (2016) *Study on gender-based violence in sport in EU Member State countries: Results of a Study Commissioned by the European Commission Education, Audio-visual and Culture Executive Agency*. Brussels: European Commission.
- Mikkelsen, E. G. & Einarsen, S. (2001). Bullying in Danish work-life: Prevalence and health correlates. *European journal of work and organizational psychology*, 10(4), 393-413.
- Morral, A. R., Gore, K. L. & Schell, T. L. (red.) (2016). *Sexual assault and sexual harassment in the U.S. Military: Volume 4 Investigations of Potential Bias in Estimates from the 2014 RAND Military Workplace Study*. Santa Monica, CA: RAND Corporation.
- Nielsen, M. B., Bjørkelo, B., Notelaers, G. & Einarsen, S. (2010). Sexual harassment: Prevalence, outcomes, and gender differences assessed by three different estimation methods. *Journal of Aggression, Maltreatment & Trauma*, 19(3), 252-274.
- Nielsen, M. B. & Einarsen, S. (2007). Kartlegging av mobbing i arbeidslivet: Negative Acts Questionnaire. *Tidsskrift for Norsk Psykologforening*, 44(2), 151.

Norges Idrettsforbund og Olympiske og Paralympiske Komite. (2010). *Informasjon om og retningslinjer mot seksuell trakassering og overgrep i idretten*. Oslo: Norges idrettsforbund og Olympiske og Paralympiske Komite. Hentet 12. juli 2016 fra https://www.idrettsforbundet.no/globalassets/idrett/idrettsforbundet/retningslinjer/brosjyre_seksuell_trakassering_norsk_web.pdf

Notelaers, G. & Einarsen, S. (2013). The world turns at 33 and 45: Defining simple cutoff scores for the Negative Acts Questionnaire–Revised in a representative sample. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 22(6), 670–682.

Reddy, M. K. & Murdoch, M. (2010). Sex differences in the factor structure of a modified sexual experiences questionnaire. *Psychological Reports*, 107(3), 773–783.

Reddy, M. K. & Murdoch, M. (2016). Does the factor Structure of military sexual stressors in men correspond to women’s? A confirmatory factor analysis using the Sexual Harassment Inventory. *Military Medicine*, 181(2), 161–166.

Rones, N., Fasting, K., Sand, T. S. & Køber, P. K. (2017). *Metodeutvikling for kartlegging av mobbing og seksuell trakassering i Forsvaret*. Forsvarets forskningsinstitutt (FFI). FFI-rapport 17/16767

Rosta, J. & Aasland, O. (2017). 0113 Stable prevalence of workplace bullying among Norwegian doctors: a study based on national samples in 1993, 2004 and 2014. *Occupational and Environmental Medicine*, 74.

Rotundo, M., Nguyen, D. H. & Sackett, P. R. (2001). A meta-analytic review of gender differences in perceptions of sexual harassment. *Journal of Applied Psychology*, 86(5), 914.

Sadler, A. G., Mengeling, M. A., Booth, B. M., O’Shea, A. M. J. & Torner, J. C. (2017). The Relationship Between US Military Officer Leadership Behaviors and Risk of Sexual Assault of Reserve, National Guard, and Active Component Servicewomen in Nondeployed Locations. *American Journal of Public Health*, 107, 1, 147–155

Simonsen, T. (2016). *Veiledning til bestemmelse om ivaretagelse av arbeidsmiljø (arbeidsmiljøbestemmelsen)*. Hentet 14. juni 2016 fra Forsvarets intranett (FISBasis).

Stander, V. A. & Thomsen, C. J. (2016). Sexual harassment and assault in the US military: A review of policy and research trends. *Military Medicine*, 181(suppl_1), 20–27.

Stark, S., Chernychenko, O. S., Lancaster, A. R., Drasgow, F. & Fitzgerald, L. F. (2002). Toward standardized measurement of sexual harassment: Shortening the SEQ-DoD using Item Response Theory. *Military Psychology*, 14(1), 49–72.

Vertommen, T., Schipper-van Veldhoven, N., Wouters, K., Kampen, J. K., Brackenridge, C. H., Rhind, D. J.,... Van Den Eede, F. (2016). Interpersonal violence against children in sport in the Netherlands and Belgium. *Child abuse & neglect*, 51, 223–236.

Wendelborg, C., Røe, M. & Buland, T. (2017). *Elevundersøkelsen 2017: Analyse av Elevundersøkelsen, Foreldreundersøkelsen og Lærerundersøkelsen*. NTNU Samfunnsforskning AS.

About FFI

The Norwegian Defence Research Establishment (FFI) was founded 11th of April 1946. It is organised as an administrative agency subordinate to the Ministry of Defence.

FFI's MISSION

FFI is the prime institution responsible for defence related research in Norway. Its principal mission is to carry out research and development to meet the requirements of the Armed Forces. FFI has the role of chief adviser to the political and military leadership. In particular, the institute shall focus on aspects of the development in science and technology that can influence our security policy or defence planning.

FFI's VISION

FFI turns knowledge and ideas into an efficient defence.

FFI's CHARACTERISTICS

Creative, daring, broad-minded and responsible.

Om FFI

Forsvarets forskningsinstitutt ble etablert 11. april 1946. Instituttet er organisert som et forvaltningsorgan med særskilte fullmakter underlagt Forsvarsdepartementet.

FFI's FORMÅL

Forsvarets forskningsinstitutt er Forsvarets sentrale forskningsinstitusjon og har som formål å drive forskning og utvikling for Forsvarets behov. Videre er FFI rådgiver overfor Forsvarets strategiske ledelse. Spesielt skal instituttet følge opp trekk ved vitenskapelig og militærteknisk utvikling som kan påvirke forutsetningene for sikkerhetspolitikken eller forsvarsplanleggingen.

FFI's VISJON

FFI gjør kunnskap og ideer til et effektivt forsvar.

FFI's VERDIER

Skapende, drivende, vidsynt og ansvarlig.

FFI's organisasjon

